



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Solano Maldonado, Fabrizio Marcelo (ORCID: [0000-0002-9870-2259](https://orcid.org/0000-0002-9870-2259))

ASESORA:

Dra. Muñoz Ccuro, Felipa Elvira (ORCID: [0000-0001-9572-1641](https://orcid.org/0000-0001-9572-1641))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva
e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a todas las personas, locales y extranjeras, que se ven obligadas a trabajar como repartidores mediante el uso de aplicativos, a fin de solventar económicamente a ellos y sus familias, luchando día a día por llevar un pan a la mesa, en especial durante esta pandemia.

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, agradezco a Dios por darme la suerte de lograr una meta tan importante en mi vida. De igual manera, agradezco a mi familia por apoyarme en los momentos buenos y malos durante todo este camino hacia la abogacía; en especial a mis padres, mis “Titos” y mi hermanita Mikaela, que desde el cielo me ha dado la fuerza para seguir adelante. A mis amigos de toda la vida. A los expertos que me apoyaron en el desarrollo de este trabajo de investigación, sea mi asesora, la Dra. Muñoz, o los expertos que participaron en el presente estudio. Y finalmente, a mis amadas mascotas, por darme tantas alegrías: “Wari”, “Jordi” y “Peluso”.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías y subcategorías.....	13
Tabla 2: Participantes.....	15
Tabla 3: Documentos revisados y analizados.....	17
Tabla 4: Validación de instrumento de recolección de datos	18

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Naturaleza del contrato entre un repartidor y la empresa “Glovo”	9
--	---

Resumen

Esta investigación, titulada: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú” tuvo el objetivo de analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

Nuestra metodología optó por un enfoque cualitativo, respondiendo a la investigación básica y recurriendo al diseño de la teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó la entrevista como técnica de recolección de datos, aplicando la “guía de entrevista” como instrumento; siendo presentado a 8 especialistas en Derecho Laboral. Complementariamente, se aplicó el análisis documental a 3 videos, en los cuales, conocedores en el campo del Derecho Laboral y Economía discutían el presente tema de investigación, información plasmada en guías de análisis videográfico.

Se concluyó que el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú, ya que las características de su relativamente nuevo modelo de funcionamiento, enfocado en el uso de tecnología, se distancian de los diferentes elementos referidos al vínculo laboral tradicional; siendo aprovechadas por algunas empresas al momento de relacionarse con los repartidores que trabajan mediante sus aplicaciones, para así no reconocerles beneficio alguno, aprovechando la antigüedad de nuestra vigente normativa laboral nacional.

Palabras clave: *delivery, economía gig, falso autónomo, derechos laborales.*

Abstract

The objective of this research, titled: "The application-based delivery business and labor rights in Peru", was to analyze whether the application-based delivery business violates labor rights in Peru.

Our methodology opted for a qualitative approach, responding to basic research and using the grounded theory design. Likewise, the interview was used as a data collection technique, applying the "interview guide" as an instrument; presented to 8 specialists in Labor Law. Complementarily, documentary analysis was applied to 3 videos, in which experts in the field of Labor Law and Economics discussed the present research topic, information embodied in video analysis guides.

It was concluded that the application-based delivery business violates labor rights in Peru, since the characteristics of its relatively new operating model, focused on the use of technology, are distanced from the different elements referred to the traditional labor relationship; being taken advantage of by some companies at the time of relating to the delivery drivers who work through their applications, so as not to recognize them any benefit, taking advantage of the antiquity of our current national labor regulations.

Keywords: *delivery, gig economy, false self-employed, labor rights.*

I. INTRODUCCIÓN

De manera preliminar, se establecerá un contexto claro sobre la realidad problemática que originó la presente investigación. A lo largo de la historia, la constante innovación tecnológica ha generado grandes cambios en el mundo del trabajo, ejemplos como la Revolución Industrial han demostrado que la incorporación de nuevas tecnologías en los principales sectores económicos, genera un impacto considerable en el marco de las oportunidades laborales. En la actualidad, ello no es muy distinto, al encontrarnos en pleno auge de los llamados “servicios por aplicativo” como una nueva forma de empleo, clara manifestación de la moderna “industria 4.0”, donde la tecnología adopta un papel fundamental en diversas actividades económicas; siendo el servicio de delivery o reparto una de las áreas más afectadas.

A nivel internacional, este fenómeno se ha extendido de manera muy acelerada, al punto que empresas como la colombiana “Rappi” y la española “Glovo”, consideradas actualmente como las compañías más exitosas en el rubro del delivery por aplicativo, teniendo un rotundo éxito en Latinoamérica; han afectado la dinámica laboral de muchos países sudamericanos, especialmente en aquellos donde prima la informalidad.

En ese sentido, el Perú no ha sido ajeno al boom de esta nueva forma de actividad económica, la cual surgió como una alternativa práctica y accesible para muchos ciudadanos (nativos y extranjeros) frente al preocupante índice de desempleo que, desde siempre, ha azotado a nuestro país.

Ahora, si bien la aparición del delivery por aplicativo ha permitido asegurar la subsistencia de muchas personas, es un hecho que el modelo de negocio en el que se apoya, ha creado una atípica forma de trabajo, generándose trabas para su apropiada incorporación en nuestro ordenamiento jurídico; lo cual refleja una problemática muy grave, puesto que dicha situación no hace más que dejar desprotegidos a un vasto número de “repartidores por aplicativo” en materia de derechos, estabilidad y condiciones laborales, lo cual, a su vez, ha desencadenado una serie de denuncias y protestas al respecto.

Ante la problemática descrita líneas arriba, se formularon un conjunto de problemas de investigación; esto, a fin de efectuar una minuciosa descripción, exploración o explicación del fenómeno estudiado (Korstjens y Moser, 2017, p. 275). En ese sentido, en cuanto al planteamiento del problema general, correspondió hacer la siguiente pregunta: ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú? De igual modo, como primer y segundo problema específico, se establecieron las siguientes interrogantes: ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú? y ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

Asimismo, este informe de investigación se justificó sobre tres aspectos fundamentales. Primero, la justificación teórica, ya que el presente trabajo buscó expandir el conocimiento científico, referido a esta nueva forma de negocio (el delivery por aplicativo) como parte de la llamada “revolución digital”, para así poder explicar el impacto que ha generado sobre los criterios del Derecho Laboral. Por otro lado, respecto a la justificación metodológica, se comprende que esta investigación fue de utilidad en el aporte de instrumentos, correctamente validados, que puedan facilitar la recopilación de información relacionada al particular modelo de negocio que utilizan las empresas de delivery por aplicativo. Esto, con el fin de permitir a futuros investigadores, operadores del derecho y en especial, legisladores, tener un conocimiento más amplio sobre dicho tema y así, poder contrastarlo correctamente con nuestra realidad jurídica nacional. De igual modo, en lo que concierne a la justificación práctica: los resultados obtenidos mediante esta investigación aportaron a una futura solución a la incertidumbre legal que se tiene sobre el negocio de delivery por aplicativo, dando pautas relevantes para su adecuada regulación laboral, y así, evitar que más “riders” puedan ver vulnerados sus derechos. Por último, cabe mencionar que este estudio fue de gran importancia, toda vez que permitió sumar en la lucha contra el trabajo precario que tanto abunda en nuestro país, problemática social en la que, lamentablemente, también se encuentran comprendidos este tipo de “trabajadores de la nueva era”.

De igual modo, se fijaron los objetivos de investigación, estableciendo una serie de metas que, al ser alcanzadas, permitieron resolver las interrogantes vinculadas al problema estudiado (Espinoza, 2020, p. 209). Por lo tanto, el objetivo general se enfocó en analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú. Por otro lado, como primer objetivo específico, se buscó analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú. Del mismo modo, el segundo objetivo específico se centró en analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

Finalmente, frente a las preguntas de investigación mencionadas con anterioridad, se propusieron supuestos jurídicos, que hicieron de respuestas anticipadas, a las que se quiso llegar mediante el desarrollo del presente estudio. Ahora, como supuesto general, se planteó que el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú, toda vez que la atípica forma de trabajo que ofrece, colisiona con una serie de conceptos relacionados al “vínculo laboral”, establecidos en nuestra normativa, generando incertidumbre sobre su incorporación al ordenamiento jurídico nacional y permitiendo el no reconocimiento de garantías a quienes lo utilizan como forma de empleo. En esa misma línea de ideas, el primero de los supuestos específicos fijados fue el siguiente: la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú, debido a que su configuración, especialmente en el modelo de negocio que utilizan las empresas de delivery por aplicativo, devela el ocultamiento fraudulento de relaciones laborales; al igual que la evasión de mencionados beneficios, como responsabilidades ligadas al Derecho Laboral. De igual modo, de acuerdo al segundo supuesto específico, los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú, puesto que resultan insuficientes para garantizar una correcta esfera de protección a los nuevos tipos de trabajadores que crea dicho modelo de negocio, facilitando la precarización de su labor.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se hará una breve revisión de los estudios previos, relacionados a esta investigación. Respecto al **ámbito nacional**, tenemos el trabajo de Mercado (2017) titulado: “Crodwork offline o Uber economy y su impacto en las relaciones laborales”, que tuvo el objetivo general de analizar y parametrar el impacto que ha generado la utilización de aplicativos (APPS) en las relaciones laborales, principalmente de aquellas empresas que tienen como característica propia de su giro empresarial “conectar al cliente directamente con el prestador de servicios” (ejemplo: empresas de taxi como Uber). Con una metodología cualitativa - analítica - prospectiva, se concluyó que existen indicios razonables a nivel doctrinario y práctico, que indican la existencia de una relación laboral entre este tipo de empresas y sus “trabajadores”.

Asimismo, Pacheco, Pérez, Reyes, Tucto y Villaverde (2019), realizaron el trabajo titulado: “Impacto de la economía colaborativa en los glover’s del distrito de La Molina”, cuyo objetivo general fue analizar el impacto que tiene la economía colaborativa en los glover’s del distrito de La Molina en la ciudad de Lima. Mediante una metodología de carácter descriptivo cualitativo, se concluyó que el servicio de delivery ha generado un gran incremento de trabajadores independientes en el distrito de La Molina, motivando que empresas como Glovo registren a sus colaboradores como autónomos, por medio de afiliaciones, quedando muchos vacíos con respecto a la legislación de este tipo de trabajo, ya que los glover’s no cuentan con algún beneficio de ley.

Por último, la tesis de Valga (2020), titulada: “¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019)”, presenta como objetivo general analizar qué factores han influido para que el Estado peruano regule las plataformas digitales en los últimos cuatro años a través de las iniciativas presentadas en el legislativo. Con una metodología de naturaleza no experimental, se concluyó que, al ser nuevo el tema de las plataformas digitales, este resulta siendo un escenario perfecto para que los parlamentarios en cuestión puedan regularlo bajo sus creencias, ideas, intereses, etc., justificando que no hay marco legal existente.

Ahora, respecto al **ámbito internacional**, tenemos el trabajo de Gallo, Neuta y Ramírez (2019), titulado: “Condiciones de trabajo y empleo en los repartidores de pedidos vinculados a plataformas digitales, que usan la bicicleta como medio de transporte en la localidad de Chapinero de Bogotá D.C., 2019”, cuyo objetivo fue determinar las condiciones de trabajo y empleo de los repartidores de pedidos vinculados a plataformas digitales que usan la bicicleta como medio de transporte en la localidad de Chapinero de Bogotá D.C. en el 2019. A través de una metodología de modelo cuantitativo no experimental de corte transversal, se concluyó que la mayoría de repartidores no tienen un contrato con las plataformas, que un gran número de estos no se encuentran afiliados a algún Sistema de Seguridad Social Integral y que estos se encuentran expuestos a peligros tanto psicosociales como físicos.

De igual modo, de la Riva (2019), en su trabajo titulado: “Retos para el ordenamiento jurídico-laboral de las nuevas formas de trabajo en España”, estableció como objetivo general identificar los retos a los que está expuesto el ordenamiento jurídico-laboral en relación a las nuevas formas de trabajo que surgen a raíz de los nuevos modelos de negocio impulsados por las plataformas digitales. Como metodología, se buscó en las principales bases de datos de Derecho; de igual modo, se realizó un análisis sobre la jurisprudencia nacional e internacional, así como un estudio de la normativa vigente. El autor llegó a la conclusión de que surgen una serie de retos para el ordenamiento jurídico-laboral actual, entre estos, calificar jurídicamente la relación entre la plataforma y el prestador de servicios.

Finalmente, Morales y Abal (2020) en el artículo: “Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”, tuvieron como objetivo general identificar las transformaciones que están teniendo lugar desde la emergencia de la economía de plataformas y los desafíos que se crean respecto de lo que se comprende por trabajo y por ser trabajadores. Por último, una metodología de carácter etnográfico e instrumental, permitió llegar a la conclusión de que la economía de plataformas provoca nuevos problemas en el mundo del trabajo: la precarización expulsiva, el control algorítmico, la psicologización política del trabajo, el riesgo del modelo de negocios como burbuja tecnológica, etc.

Seguidamente, se establece un marco teórico que permita profundizar el contenido de la presente investigación. Ahora, a fin de desarrollar la primera categoría, referida al delivery por aplicativo, resulta necesario explicar el particular sistema bajo el que este funciona, el cual, a lo largo de los años, ha sido calificado de diferentes maneras (economía colaborativa, *crowdfunding*, etc.), siendo “economía gig” uno de los términos más aceptados. De manera general, se entiende a este como un modelo económico; cuya estructura, fomenta la creación de compañías que adoptan a las plataformas digitales en su modelo operacional, utilizando la tecnología de internet para intermediar en la oferta y demanda laboral, relacionada a la prestación de servicios como: trabajos de reparto, limpieza, administración y procesamiento de datos (Tassinari y Maccarrone, 2020, p. 36).

En ese sentido, el negocio de delivery por aplicativo forma parte de esta nueva actividad empresarial en el campo del comercio electrónico, orientada a interconectar, mediante aplicativos o “apps”, a los independientes que ofrecen un servicio específico en el mercado (en este caso, el transporte y entrega de productos) con sus potenciales clientes; ello, a fin de que tales acuerden la realización de un trabajo esporádico o “gig”. Sumado a esto, dicha modalidad de negocio limita considerablemente el papel que adoptan los titulares de estas plataformas en aquellas relaciones comerciales, ya que tienden a registrarse legalmente como empresas tecnológicas, asegurando generar ingresos mediante el desarrollo y suministro de dichas herramientas, sin involucrarse en el giro de quienes las utilizan voluntariamente (Del Bono, 2019, p. 5).

En relación a ello, el repentino auge de estos negocios de “economía gig” (incluyendo al delivery por aplicativo), guarda estricta relación con la atípica forma de empleo que promueven, puesto que, mediante la celebración de un acuerdo entre la empresa intermediaria y el “colaborador”, se concede a este último el uso de dicha plataforma, la cual se encarga de asignarle trabajos “al paso”; caracterizados por una considerable flexibilidad, autonomía y equilibrio con la vida, así como oportunidades para que las personas complementen sus ingresos, monetizando sus recursos (Kalleberg y Dunn, 2016, p. 10), factores muy atractivos para las nuevas generaciones de trabajadores,

ya que impulsan la obtención de ganancias, enfatizando la autogestión del trabajador, o sea, poniéndolo en control de su propio tiempo y medios.

Lo mencionado anteriormente, sin embargo, no ha eximido de críticas a esta nueva forma de hacer negocios, destacando la opinión vertida por Sargeant (2017), quien indica que la novedad de la “economía gig” se encuentra en el desarrollo de la tecnología, lo cual permite que las empresas nieguen otorgar empleo a quienes colaboran para ellas, creando un pseudo mercado laboral en el que los trabajadores son considerados autónomos que reciben trabajo y prestan servicios a través de una plataforma digital creada por la empresa (p. 5). Por lo tanto, se afirma que este modelo de negocio facilita que un sinnúmero de compañías (autoproclamadas “tecnológicas”) utilicen a las plataformas digitales como coartada, para así ocultar existentes vínculos laborales con sus supuestos “colaboradores”, evadiendo una serie de responsabilidades legales ligadas a estos; conducta que ha sido últimamente equiparada con la llamada “huida del Derecho Laboral” (Luciano, 2020, p. 51).

A nivel internacional, este criterio se ha comenzado a aceptar en la jurisprudencia, en base a una aplicación moderna del Derecho Laboral, atribuyendo que los “trabajadores gig” no son verdaderos independientes. En esa línea de ideas, se les asoció con la figura del “*bogus self-employment*” o “falso autónomo” (en España), caracterizada por el uso fraudulento de la legalidad para aparentar la condición de trabajador independiente; ello, a fin de ocultar un régimen de subordinación (Vela, 2019, p. 117). De igual modo, se asegura que dicho concepto aparece normalmente cuando un empleador busca evadir los costos adicionales que generaría una típica relación laboral (Rueda, 2016, p. 13).

En consecuencia, dicha perspectiva no ha sido diferente en el caso de los repartidores de delivery por aplicativo, toda vez que una serie de tribunales han ido reconociendo la existencia de “falsos autónomos” en el funcionamiento de empresas relacionadas a dicho rubro, calificando de laboral la relación que las unen con el amplio número de trabajadores bajo sus registros, basándose en vestigios que acreditan la existencia de los elementos típicos en una relación de trabajo. Un ejemplo muy relevante se situó en

Madrid, donde, mediante un fallo casatorio, basado en una demanda de despido tácito contra la reconocida empresa “Glovo” (cuya forma de contratación se asemeja a la de otras empresas de delivery por aplicativo), se confirmó la existencia la relación trabajador-empleador, con la detección de no sólo los notorios elementos de remuneración y prestación personal de servicio, sino también la subordinación o dependencia: criterio fundamental para una concreta diferenciación entre los vínculos de carácter civil/mercantil (que aparentan estas empresas) con los laborales.

En el caso en particular, el colegiado competente hizo alusión a una serie de indicios que comprobaban la subordinación por parte de los repartidores de “Glovo” y, por ende, su calificación como “falsos autónomos” (Fernández y Peres, 2021, p. 463). Primero, se hizo mención al control que tiene esta empresa sobre dichos “colaboradores”, ello, a través de la plataforma digital que gestiona, ya que condiciona la asignación de trabajos en base a la recopilación de sus datos (incluyendo la geolocalización). Por otro lado, se aludió a la imposición obligatoria de reglas y sanciones respecto a la realización de dicha actividad (fijadas unilateralmente en un contrato civil), así como la importancia que tiene la plataforma como medio de producción, puesto que los elementos con los que se presume la autonomía en ese tipo de trabajos: el celular y medio de transporte, no serían suficientes para impulsar un negocio independiente de delivery (Cuarta Sala del Tribunal Supremo, Sentencia 805/2020, 2020).

Por último, en lo que concierne al marco jurídico peruano, si bien no existe alguna mención expresa al “falso autónomo”, tal figura comparte una gran similitud con los casos de fraude laboral, poniendo como ejemplo, aquellos ligados a la **desnaturalización de contratos de locación de servicios**, en los que este tipo de contrato civil termina siendo recalificado como uno de trabajo, siempre y cuando se hayan demostrado rasgos de laboralidad en hechos concretos (**principio de primacía de la realidad**) (Casación Laboral N° 18623-2015 Huánuco, 2017); y que, coincidentemente, ha sido adoptado por al menos una de las empresas que giran en torno al negocio de delivery por aplicativo dentro de nuestro país, como se observa en la siguiente imagen, obtenida de una publicación en el portal “LaMula.pe”:

Figura 1.

Naturaleza del contrato entre un repartidor y la empresa “Glovo”

<p>DÉCIMO SEXTA: NATURALEZA DEL CONTRATO</p> <p>El presente contrato se celebra al amparo de lo dispuesto en el artículo 1764° del Código Civil peruano, por lo que se deja expresamente establecido que no existe ninguna relación laboral entre GLOVO y EL LOCADOR. En tal sentido, EL LOCADOR no tendrá derecho a suma alguna por concepto de contribuciones y/o beneficios sociales y de más obligaciones laborales y/o tributarias de parte de GLOVO.</p> <p>EL LOCADOR es un contratista jurídica y económicamente independiente, de forma que él o sus conductores no podrán ser considerados, ni de hecho ni de derecho, empleados de GLOVO.</p> <p>Consecuentemente, el personal asignado por EL LOCADOR para la prestación de EL SERVICIO dependerá únicamente de EL LOCADOR a todos los efectos, del que recibirá las instrucciones que correspondan. GLOVO, única y exclusivamente, facilitará al LOCADOR la tenencia de determinado material, en los términos y bajo el coste económico establecido por GLOVO en cada momento y de acuerdo con el contenido del Anexo I al presente, siendo decisión del LOCADOR proceder o no a su tenencia.</p> <p>Asimismo, lo establecido en este Contrato no será considerado como una relación de sociedad o joint venture entre las Partes.</p>

Nota. Extracto de una denuncia pública realizada contra la empresa “Glovo”. Tomada de *Repartidor de Glovo es diagnosticado con Covid-19 y denuncia falta de apoyo de la empresa* [Imagen], por Paucar, J., 2020, LaMula.pe (<https://redaccion.lamula.pe/2020/06/08/repartidor-de-glovo-es-diagnosticado-con-covid-19-y-no-recibe-apoyo-de-la-empresa/jorgepaucar/>). Todos los derechos reservados.

De acuerdo a lo mencionado líneas atrás y bajo la premisa de que existen suficientes indicios para señalar una posible relación laboral entre este tipo de trabajadores y tales empresas, corresponde mencionar otro tema de gran importancia, el cual se relaciona con los avances realizados en la regulación del negocio de delivery por aplicativo, siendo el Perú uno de los países que menos ha actuado sobre esta materia, pese a que nuestra norma suprema, en su artículo 43, establece que nos encontramos en un Estado de carácter democrático y (especialmente) **social**; modelo de gobierno que, desde su matriz, prioriza la protección de una serie de derechos, entre estos, los vinculados al ámbito laboral (Bermúdez y Morales, 2012, p. 55). Así, la desprotección de los “repartidores por aplicativo”, como posibles empleados en este nuevo tipo de negocio, requeriría de una necesaria actuación por parte del Estado y sus instituciones.

Ahora, desde su primera aparición, han surgido una serie de respuestas por parte del gobierno de turno frente al repentino auge del negocio de delivery por aplicativo en nuestro país, siendo una de las más relevantes, la creación de 3 proyectos de ley (dos en el año 2019: 4144/2018-CR y 4243/2018-CR; y uno en el 2020: 5192/2020-CR, 2020), que, sin ahondar mucho en sus detalles particulares, proponen (en su mayoría) la creación de un régimen laboral especial, a fin de “formalizar” estas prestaciones de servicios. En ese sentido, es notorio que algunos legisladores han mostrado interés en integrar este nuevo fenómeno a nuestro ordenamiento jurídico, con la consideración de que el sistema de trabajo que promueve, resulta incompatible con otros regímenes laborales más tradicionales, respondiendo a la popular teoría de que la ley y el Derecho deben ajustarse a los nuevos acontecimientos que aparecen en la sociedad (Domínguez y Mella, 2015, p. 124). Cabe resaltar que, solo la iniciativa del 2020 ha logrado un avance significativo en lo que concierne al procedimiento legislativo.

Entre otras medidas a considerar, se encuentra la publicación de la Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, la cual creó un grupo de trabajo técnico, con el fin de brindar sugerencias que permitan mejorar la situación laboral de los llamados “repartidores por aplicativo”; y la Resolución Ministerial N° 163-2020-PRODUCE, que, a raíz de la actual crisis sanitaria generada por la COVID-19, y como parte del plan de reactivación económica, estableció una serie de protocolos sanitarios para el servicio de delivery (lo cual incluía medidas de protección para tanto repartidores y clientes), tomando en cuenta a las empresas que ofrecen este servicio por medio de aplicativos.

Por otra parte, respecto a la segunda categoría de la presente investigación: los derechos laborales, resulta necesario hacer una introductoria mención a la propia rama del Derecho Laboral, disciplina que, desde sus inicios, se caracterizó por brindar protección al empleado, el cual siempre se ha encontrado en una posición de desventaja dentro del vínculo laboral (Agnelli y Alida, 2020, p. 168). En ese sentido, este fin protector no es ajeno al contexto peruano, puesto que nuestra normativa reconoce una serie de garantías básicas de carácter económico/social, dirigidas a asegurar la dignidad de los trabajadores subordinados, esto, al margen del régimen laboral en el que se encontrasen.

Respondiendo a los criterios de esta investigación, se mencionará primero el derecho a la jornada ordinaria de trabajo, cuyo tope de ocho horas al día/cuarenta y ocho a la semana, se encuentra establecido en el artículo 25 de nuestra norma suprema. Por lo tanto, limitar la actividad laboral tiene un vínculo directo con la protección del derecho humano/fundamental a la salud; dado que se apoya en la importancia de evitar posibles efectos negativos en la mente y cuerpo de los trabajadores, sean enfermedades o accidentes generados por la realización continua de determinadas tareas (Ávalos, 2019, p. 20). Cabe resaltar que este derecho se complementa con el descanso remunerado, fijado en la segunda parte del mencionado artículo constitucional.

De igual modo, y en relación a lo expuesto líneas atrás, se encuentra el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, cuya regulación se desarrolla principalmente en la Ley N° 29783. De forma concreta, dicho cuerpo normativo establece un protocolo de responsabilidades atribuidas a los empleadores, dirigidas a propiciar condiciones de trabajo que salvaguarden la integridad de todo trabajador o prestador bajo su mando (Oré, 2018, p. 203). De ahí que estas sean de carácter obligatorio, normalmente sometidas a una constante fiscalización por parte de las autoridades competentes. Por último, resulta necesario resaltar que estos derechos, así como otros establecidos en la normativa laboral (p. ej.: la remuneración mínima vital) tienen un carácter irrenunciable, siendo de aplicación imperativa, sin importar los cambios sociales o hasta la propia voluntad del trabajador (Toyama, 2001, p. 179).

Finalmente, corresponde realizar los enfoques conceptuales: en primer lugar, el **delivery** es un servicio comercial, que consiste en el transporte y entrega de productos (normalmente alimentos) a una ubicación solicitada. Aunado a ello, un **modelo económico** es entendido como una descripción simplificada que permite explicar el funcionamiento de los sistemas económicos en un sector. Por otro lado, las **plataformas digitales** son programas que permiten la interacción entre múltiples usuarios. Igualmente, el **contrato de locación de servicios** es un acuerdo de naturaleza civil realizado entre dos partes, con el objetivo de prestar un servicio personal sin subordinación.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque meramente cualitativo, ya que se encontró dirigida a realizar un análisis claro y conciso de la información descriptiva, referida a los temas que integran nuestro objeto de estudio: el delivery por aplicativo y los derechos laborales.

3.1. Tipo y diseño de investigación

A fin de indicar el **tipo de investigación** aplicado en el presente trabajo, resulta necesario establecer una breve definición sobre la investigación básica (también conocida como teórica); entendida como aquel estudio orientado al desarrollo de conocimientos que permitan explicar un determinado fenómeno (Barahona, 2013, p. 9). En ese sentido, este trabajo se apoyó en el modelo básico, ya que tuvo el propósito de ampliar la información científica, referida al negocio de delivery por aplicativo, lo cual incluye conceptos que no han sido muy desarrollados en nuestro país (“economía gig”, “falso autónomo”, entre otros) y a través de ello, generar una teoría que explique su impacto negativo sobre los derechos laborales; la cual fue complementada con la indagación en las principales fuentes del Derecho, como: normas jurídicas, doctrina y jurisprudencia.

Ahora, respecto al **diseño de investigación**, se decidió optar por la teoría fundamentada, cuya naturaleza estratégica, basada en la recolección y codificación de datos (Singh y Estefan, 2018, p. 4), coadyuvó en el desarrollo conceptual de las categorías y subcategorías establecidas en el presente trabajo; lo cual, a su vez, facilitó la creación de una teoría (Singh y Estefan, 2018, p. 4) que pueda indicar de manera lógica cómo el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Las categorías en una investigación, son comprendidas como aquellos tópicos que permiten desarrollar, de forma clara y organizada, los puntos más importantes en una determinada materia de estudio (Herrera, Guevara y Munster, 2015, p. 126). Aunado a ello, las subcategorías cumplen un rol parecido, ya que permiten “delimitar lo delimitado”, estableciendo un nuevo nivel de división a las categorías previamente elaboradas. De tal modo, las categorías y subcategorías que se formularon en este informe, son coherentes y guardan estricta relación con el problema de investigación; siendo mostradas en la presente tabla:

Tabla 1

Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Delivery por aplicativo	Falso autónomo Regulación normativa
Derechos laborales	Derecho a la jornada ordinaria de trabajo Derecho a la seguridad y salud

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Por último, la matriz de consistencia se encuentra ubicada en el anexo 1.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio es entendido como el espacio geográfico donde se manifiesta un fenómeno materia de observación. En ese sentido, la problemática que origina esta investigación se ubicó en aquellas regiones del Perú donde han empezado a funcionar diversas empresas de delivery por aplicativo, entre las que destacó el departamento de Lima, al ser sede de la mayoría de denuncias y protestas, referidas a la desprotección laboral de los trabajadores involucrados en este nuevo modelo de negocio.

De igual modo, el recojo de información relevante para este trabajo, se llevó a cabo, principalmente, mediante conocedores del Derecho Laboral, entre estos: abogados, docentes, asesores y consultores pertenecientes a distintas instituciones públicas y privadas, ubicadas principalmente en el departamento de Lima. Por último, la entrevista llevada a cabo, como parte fundamental de la presente investigación, se encontró dirigida a estos expertos en la normativa, jurisprudencia y doctrina laboral; nacional e internacional, ya que sus conocimientos se relacionan directamente con las categorías establecidas en este estudio: el delivery por aplicativo y los derechos laborales.

3.4. Participantes

Se entiende como “participantes” a aquellos individuos, cuyo conocimiento/experiencia sobre un determinado fenómeno, permite recabar información valiosa para el desarrollo de su investigación; de ahí que estos deban guardar estricta relación con la materia de estudio (Quecedo y Castaño, 2002, p. 18-19). Es así como, en el presente trabajo, se realizaron las consultas respectivas a 8 especialistas en Derecho Laboral, en este caso, abogados, docentes, asesores y consultores, los cuales son presentados a continuación:

Tabla 2*Participantes*

Nº	Especialista Consultado	Profesión	Actual Empleo	Experiencia
1	Abel Marcial Oruna Rodríguez	Abogado	Asesor empresarial y docente de universidades (UPN y UCV) y del instituto de la Cámara de Comercio de Lima (CCL)	20 años como asesor y 10 años como docente
2	Daniel Edgardo Flores Valerio	Abogado	Analista legal en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	6 años como titulado/ 4 en el sector público
3	Carlos Gustavo Kajatt Flores	Abogado	Abogado especializado en Derecho Laboral Empresarial, del “Grupo Auris Consultores Legales”	4 años y medio como practicante/ 4 años y medio como profesional contratado
4	Esther Blanca Angeles Solano	Abogada	Consultora laboral independiente	10 años
5	Jose Jahir Sarmiento Cumpa	Abogado	Abogado del equipo de relaciones laborales de la empresa “Arca Continental Lindley”	4 años
6	Sandra Patricia La Rosa Chávez	Abogada	Abogada laboralista del estudio jurídico “Damma Legal Advisors”	5 años
7	Karla Giamnina Canova Talledo	Abogada	Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el MTPE.	18 años como asesora en temas de Derecho Laboral y Seguridad y Salud/ Docente universitario.
8	Joaquín de los Ríos de la Torre	Abogado	Abogado laboralista, socio principal de “De los Ríos Abogados”	10 años

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

La presente investigación hizo uso de la entrevista como principal técnica de recolección de datos, ya que permitió recabar información valiosa, mediante el diálogo con especialistas o expertos que tuviesen un amplio conocimiento sobre el fenómeno objeto de estudio (el negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales). Asimismo, el instrumento de recolección de datos aplicado se encontró directamente relacionado a dicha técnica, siendo este la guía de entrevista, cuyo contenido englobó un determinado número de interrogantes, relacionadas directamente a los objetivos planteados en la tesis; y que, de igual manera, fueron de fácil comprensión para los participantes (especialistas en Derecho Laboral) que voluntariamente las respondieron.

De forma complementaria, el análisis documental fue otra técnica utilizada en el presente trabajo; procedimiento sistemático para revisar o evaluar documentos, tanto material impreso y electrónico (generado por computadora y transmitido por internet) (Bowen, 2009, p. 27). En relación a ello, se aplicó la guía de análisis videográfico, a fin de conseguir información fundamental, extraída de entrevistas, reportajes y podcasts subidos a la plataforma “Youtube”, en las que participaron reconocidos expertos en Derecho Laboral y Economía, los cuales, a su vez, guardaban relación con los temas estudiados en la presente investigación, siendo estos: el delivery por aplicativo y los derechos laborales (Tabla 3).

Tabla 3*Documentos revisados y analizados*

Autor	Año	Título	Tipo	Fuente	Base de datos
Enfoque Derecho	2019	Guillermo Boza: Relación laboral en las plataformas digitales Semana de Derecho y Tecnología	Archivo de video	Youtube	https://www.youtube.com/watch?v=wTYLvmhWbl0
euronews	2021	The Gig Economy: flexible freedom or wage slavery?	Archivo de video	Youtube	https://www.youtube.com/watch?v=1yH96FO0ZUM
IDEHPUCP PUCP	2019	#ACD: Episodio 32. Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados	Archivo de video	Youtube	https://www.youtube.com/watch?v=EfnkyLO4Quw&t=481s

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.6. Procedimiento

El procedimiento, bajo un contexto metodológico, es definido como el conjunto de acciones, orientadas a cumplir el objetivo principal de una investigación. De tal modo, al encontrarnos en una (investigación) de enfoque cualitativo, adoptando el diseño de la teoría fundamentada, y siendo fundamental la formulación de una estrategia para la ejecución de esta técnica/instrumento (López y Deslauriers, 2011, p. 7), se contactó previamente con cada uno de los especialistas que participaron en la aplicación de la guía de entrevista; esto, a fin de coordinar un espacio de tiempo determinado, que permita la adecuada recolección de información.

Por otro lado, se consultaron las principales bases de datos de Derecho en línea y de libre acceso, con el objeto de recoger información valiosa y de alta calidad, que responda tanto al objetivo general como a los objetivos específicos establecidos en

este trabajo, la cual fue organizada y analizada mediante el instrumento de recolección de datos denominado como “guía de análisis videográfico”.

3.7. Rigor científico

Considerando la importancia del rigor y la calidad, como aquellos elementos intrínsecos al desarrollo de todo trabajo de investigación (Cornejo y Salas, 2011, p. 29), se solicitó el apoyo de 3 expertos en metodología, a fin de que validen el instrumento de recolección de datos (guía de entrevista) aplicado en el presente estudio; conforme se acredita en la Tabla 4. De igual modo, a fin de presentar una investigación de alto nivel, se seleccionó como participantes a un grupo de especialistas en Derecho Laboral, entre los que destacan: abogados, docentes, asesores y consultores, los cuales fueron establecidos en la ya presentada Tabla 2. Aunado a ello, se priorizó el uso de documentación confiable.

Tabla 4

Validación de instrumento de recolección de datos

Datos Generales	Ocupación	Porcentaje
Vargas Huamán, Esaú	Docente de metodología de investigación en la Universidad Cesar Vallejo.	94%
Aceto, Luca	Docente de metodología de investigación en la Universidad Cesar Vallejo.	95%
Laos Jaramillo, Enrique Jordán	Docente de metodología de investigación en la Universidad Cesar Vallejo.	95%
Total		94.6%

Fuente: Elaboración propia, 2021.

3.8. Método de análisis de datos

Tomando en cuenta que la presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, se optó por aplicar los métodos de carácter descriptivo, hermenéutico e inductivo, esto, a fin de realizar un adecuado análisis de la información obtenida a través de los participantes, siendo estos, especialistas en Derecho Laboral (abogados, docentes, asesores y consultores); así como de las diversas fuentes documentales, consultadas en las principales bases de datos. En síntesis, los mencionados métodos de análisis de datos respondieron directamente a la naturaleza de este estudio.

Ahora, profundizando en lo antedicho, se utilizó el **método descriptivo**, ya que, al ser un proceso enfocado en la transformación de información empírica a descriptiva (Mejía, 2011, p. 56-57), permitió precisar de manera clara, las características principales del fenómeno objeto de estudio; formuladas a partir de los datos obtenidos mediante el diálogo con expertos y la indagación en fuentes de información confiables.

Por otro lado, se hizo uso del **método hermenéutico**, destinado a interpretar expresiones de todo tipo (Weiss, 2017, p. 639). Así, este método fue de gran utilidad en la presente investigación, ya que permitió realizar un análisis claro y conciso de la información recolectada en las diversas fuentes documentales, obtenidas de principales bases de datos; así como de las entrevistas *in situ*, realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, que, mediante el diálogo, compartieron voluntariamente sus conocimientos.

Finalmente, se aplicó el **método inductivo**, orientado a realizar generalizaciones sobre aquellos fenómenos particulares que comparten características similares (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 183). De tal modo, este método de análisis de datos fue fundamental para la elaboración de las conclusiones, puesto que coadyuvó en la formulación de una o más teorías, que permitan responder a los problemas generales y específicos, relacionados al fenómeno materia de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Aluwihare-Samaranayake (2012) afirma que la investigación cualitativa requiere pautas éticas que incorporen los diversos matices de participación (como participante o investigador) en la investigación, desde una perspectiva de praxis y conciencia crítica (p. 66). Por lo tanto, el presente trabajo ha sido realizado conforme a los principios éticos y morales de la investigación, puesto que su contenido respondió a una elaboración propia y verídica, basada en la recolección e interpretación de información científica, relacionada a los principales temas de estudio, siendo estos: el delivery por aplicativo y los derechos laborales. En ese sentido, se respetó el derecho a la propiedad intelectual de todos los autores, cuyos trabajos fueron sido utilizados como referencias valiosas para esta investigación, aplicando las normas internacionales de citación establecidas en el estilo APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se hará una breve presentación de los **resultados** obtenidos, en primer lugar, mediante la aplicación de la **guía de entrevista**, dirigida a 8 especialistas en Derecho Laboral. En ese sentido, se menciona lo siguiente:

En conformidad con el objetivo general de esta investigación, el cual fue: **“Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú”**, se estableció la primera interrogante: **“Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?”** Ante dicha pregunta, 6 de los participantes (Flores, Kajatt, Angeles, Sarmiento, Canova y De los Ríos), expresaron que esta afectación se daba por la incertidumbre o vacío de ley relacionado al vínculo que tienen este tipo de empresas con sus “colaboradores”, ya que tales buscan no reconocer relaciones laborales en su modelo de negocio, pese a lo visto en la práctica; no habiendo obligatoriedad en el cumplimiento de garantías de la misma naturaleza. Asimismo, Oruna afirmó que las mencionadas buscan evadir cualquier responsabilidad sobre estos prestadores de servicios, en especial, frente a accidentes que devengan de dicha actividad. No obstante, La Rosa tuvo una opinión ciertamente opuesta, afirmando que no habría una verdadera vulneración, al no poderse considerar a los “colaboradores” como subordinados, pero que, sin embargo, era necesaria una protección mínima a estos.

Por otro lado, en lo que concierne a la segunda interrogante, igualmente vinculada al objetivo general: **“En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?”**, 7 de los participantes indicaron que se había generado un impacto en base a distintos factores relacionados a este nuevo modelo de negocio: la forma de contratación, sujeta a una serie de cláusulas especiales (Oruna), su dificultosa fiscalización (Flores), el conflicto entre los intereses de las empresas con la idea de trabajo justo (Angeles), la falta de un marco regulatorio específico (De los Ríos) y en especial, el replanteamiento de la relación laboral, establecida en nuestras anacrónicas normas laborales, jugando un rol importante el avance tecnológico (Sarmiento, Kajatt y Canova). Por el contrario, La

Rosa afirmó que hasta la fecha este fenómeno no ha generado un verdadero impacto en el Perú, aunque si es necesaria una regulación, al encontrarnos frente a un vacío de ley.

Respecto a la tercera pregunta, también relacionada al objetivo general establecido: **“En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?”** la mayoría de participantes coincidieron en mencionar a la falta de *seguridad social* (Flores, Kajatt, Angeles, Sarmiento y Canova), así como la ausencia de *beneficios sociales* que complementen a la remuneración: gratificaciones, horas extras, descansos remunerados, compensaciones por tiempo de servicios - CTS, etc. (Flores, Kajatt, Sarmiento y De los Ríos). Por otro lado, 3 de estos mismos hicieron mención a la falta de la *estabilidad laboral* en los trabajos generados por este tipo de negocio (Flores, Kajatt y Sarmiento), mientras que otro grupo habló también del derecho a la *seguridad y salud en el trabajo*, por los riesgos que implica la realización de dicha actividad (Oruna, Angeles, Canova y De los Ríos). Finalmente, algunos de estos expertos igualmente hicieron mención a las *excesivas jornadas de trabajo*, al haber una obligatoria disposición de los repartidores frente a tales aplicaciones, no pudiendo darse necesarios descansos sin afectar el aspecto remunerativo (Angeles y De los Ríos), sumado a la falta de *protección de datos personales* (Kajatt), *acceso a la justicia* y derechos colectivos como la *libertad sindical* (Angeles).

Ahora, conforme a lo determinado en el objetivo específico 1: **“Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú”** se hizo la siguiente pregunta: **“4. En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?”**. Oruna, Flores, Kajatt, Sarmiento y De los Ríos coincidieron en que esta figura refleja el ocultamiento ilegal de una relación de naturaleza laboral, a veces mediante el uso de las (relaciones) civiles (Oruna, Flores y Sarmiento). En esa línea de ideas: Flores, Kajatt y De los Ríos, sumándose la opinión de Canova, indicaron que la afiliación de falsos autónomos permite a los empleadores reducir costos relacionados al pago de derechos laborales. Por otro lado, Angeles, concordando con Flores y Sarmiento, agregó que las empresas, incluyendo a las que

gestionan tales “servicios por aplicativos” como negocio (entre estos, el delivery), recurren a dicha figura para así aparentar una supuesta independencia en sus “colaboradores”, permitiendo un mayor control sobre estos, teniendo como ejemplo, el hecho de que múltiples compañías puedan disponer de un mismo prestador de servicios. Por el contrario, La Rosa, si bien no considera la existencia de una relación laboral en los servicios de delivery por aplicativo, afirmó que si así llegara a demostrarse se estarían vulnerando todos los derechos mediante esta figura.

De igual modo, conforme a la quinta pregunta, relacionada al objetivo específico 1, se planteó lo siguiente: **“En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?”**, se obtuvo primero la opinión de Oruna, quien relacionó a esta figura con dos principios relacionados al Derecho Laboral: el principio de indubio pro operario y especialmente el de *primacía de la realidad*, frente a las relaciones civiles usadas para ocultar aquellas de naturaleza laboral. Sumado a ello, Flores, Kajatt, Angeles, La Rosa y De Los Ríos, de igual modo vincularon la aplicación de este (primacía de la realidad) con los casos de desnaturalización de relaciones civiles, algunos poniendo de ejemplo a la locación de servicios (Flores, Kajatt, Angeles y De Los Ríos); en esa línea de ideas, Flores agregó que este principio también se podía aplicar en los casos de desnaturalización de contratos laborales atípicos sujetos a modalidad, como el contrato de obra, mientras que La Rosa afirmó que el falso autónomo también está vinculado al fraude de ley y el abuso del derecho en general. Sarmiento (implícitamente) y Canova también hicieron una mención general a este principio, resaltando su existencia en el ámbito judicial. Por último, cabe resaltar que Kajatt, Angeles, Sarmiento y De los Ríos, indicaron que la *primacía de la realidad* guardaría relación, asimismo, con este reconocimiento de trabajadores ocultos en el modelo de negocio del delivery por aplicativo, al momento que se utilizan ciertos instrumentos legales (como la mencionada locación) para pretender evadir las normas laborales.

Finalmente, frente a la sexta pregunta, vinculada al objetivo específico 1: **“Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por**

aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?” Oruna, Flores, Kajatt, Angeles, Sarmiento y De los Ríos señalaron que esta figura no permite establecer límites legales máximos a la jornada, sin descanso alguno; siendo igualmente relacionada, por los mismos, con la omisión de algunos aspectos remunerativos, incluyendo las horas extras o días no laborables. En esa línea de ideas, Canova indicó que definitivamente vulneraba a esta garantía en su calidad de derecho sociolaboral y fundamental. Por otro lado, La Rosa argumentó que no existe afectación alguna, ya que, si fuesen considerados trabajadores, estos no estarían sujetos a fiscalización inmediata, toda vez que prestan servicios fuera del centro de trabajo y en lapsos de intermitencia, por lo que se encontrarían excluidos de la jornada ordinaria; difiriendo de la posición tomada por Kajatt y Angeles, quienes afirmaron que si existe una sujeción indefinida al aplicativo con el que laboran, ya que le resulta imposible al repartidor ejercer una verdadera desconexión digital, sin afectar su remuneración.

En lo que concierne al objetivo específico 2: **“Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú”** se hizo la siguiente pregunta: **“7. De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?”**, coincidiendo Oruna, Angeles, Sarmiento, La Rosa, Canova y De los Ríos en que no existe una regulación suficiente (o de por sí, no existe una) para este nuevo fenómeno, que permita proteger a tales prestadores de servicios. Kajatt agregó que era necesario regular este trabajo mediante plataformas digitales. Por último, Flores afirmó que no se le ha dado la importancia debida; *siendo fundamental la participación del Estado en la correcta regulación de estos trabajadores y sus derechos*, opinión también compartida por 3 especialistas previamente mencionados (Kajatt, Angeles y Sarmiento).

De igual manera, respecto a la octava pregunta, igualmente relacionada al objetivo específico 2: **“En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?”** se tuvieron

diferentes posiciones: 3 de los participantes se mostraron en total desacuerdo, principalmente por la omisión de ciertos criterios fundamentales en los mencionados: la solución al problema de la responsabilidad sobre este tipo de trabajadores o el desconocimiento general sobre el modelo de negocio (Oruna, Sarmiento y La Rosa), mientras que, por otro lado, Flores y De los Ríos se encontraron de acuerdo, señalando que es necesario adecuar la ley a las necesidades del trabajador por aplicativo, así como la naturaleza de la propia prestación del servicio. Sumado a ello, también hubo posiciones mixtas, como las de Kajatt, Angeles y Canova, quienes afirmaron que existen tanto criterios buenos como malos en dichas iniciativas legislativas, requiriendo un mayor desarrollo. Por último, es necesario resaltar que, si bien se obtuvieron opiniones variadas al respecto, a nivel general, 5 de estos participantes (Flores, Kajatt, Angeles, Sarmiento y La Rosa) indicaron que era necesario regular este fenómeno, adecuando correctamente la norma a las particularidades del mismo, evitando generalizar ciertas medidas al no conocer el funcionamiento de dichas empresas, ya que ello tendría efectos adversos como un retiro masivo del mercado nacional, y, por ende, la pérdida de miles de trabajos.

Asimismo, como novena pregunta, en base al objetivo específico 2, se formuló la siguiente interrogante: **“En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?”**, obteniendo como respuesta mayoritaria que la actuación de estas instituciones ha sido mínima o nula, ya sea por la coyuntura actual, referida a la pandemia del COVID-19, la falta de abasto por parte de los órganos fiscalizadores o los límites legales que impiden una correcta actuación por parte de estos mismos sobre determinados aspectos (Oruna, Kajatt, Angeles, Sarmiento y La Rosa). Por el contrario, Flores especificó que Sunafil está cumpliendo su labor, aunque de una manera limitada, debido a la novedad de estas nuevas formas de trabajo. Finalmente, Canova y De los Ríos agregaron que estas instituciones deberían articularse a fin de solucionar dicho problema público.

Adicionalmente, para complementar los conocimientos compartidos por los especialistas, se realizaron 3 **guías de análisis videográfico**, a fin de obtener mayor información que responda a los diferentes objetivos establecidos en esta investigación. En la primera, relacionada al objetivo general: **“Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú”**, se extrajo el fragmento de un video publicado en Youtube, en donde se entrevistó a Guillermo Boza, ex viceministro de trabajo, sobre la relación laboral en las plataformas digitales: “(...) Sin duda alguna, estas plataformas suponen un reto grande al derecho del trabajo, el uso de estos aplicativos está generando el uso masivo de mano de obra para prestarlos. Por ejemplo, se señala que “Uber” actualmente, a nivel global, a nivel mundial, contrata a varios centenares de miles de personas, contrata o da trabajo a esta cantidad de personas (...) y, en consecuencia, aquí hay todo un tema si estas personas son trabajadores o no, porque si lo son y en la práctica no vienen siendo reconocidos de esa manera, por lo menos de la perspectiva de quienes administran estos aplicativos. [Esto] supone dejarlos fuera de importantes derechos laborales, no sólo de una remuneración mínima en el caso que le corresponda, si no del descanso semanal, descanso anual; están fuera del ámbito de la seguridad y salud en trabajo, el ámbito de la seguridad social (...) Yo creo que este fenómeno de la economía colaborativa, de la prestación de servicios a través de estos aplicativos, pone en evidencia una vez más, que los llamados rasgos o características típicas cada vez son menos, ya no lo son tanto (...) entonces, tenemos que encontrar otras características o rasgos que nos permitan identificar cuando estamos o no ante un contrato subordinado (...)” (Enfoque Derecho, 2019, 04m02s).

Por otro lado, también se formuló otra **guía de análisis videográfico** a fin de recolectar información que responda al objetivo específico 1: **“Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú”**, tomándose una parte del reportaje titulado “The Gig Economy: flexible freedom or wage slavery?” [Economía Gig: ¿Libertad flexible o esclavitud?] emitido por la cadena Euronews, en donde se entrevistaba a Uma Rani, economista senior de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), sobre la “economía gig”; la cual indicaba lo siguiente: “(...) El problema [del

trabajo por plataformas] surge cuando el trabajador autónomo se convierte en un trabajador autónomo encubierto, en el que usted es un empleado, pero se le pide que se convierta en un trabajador autónomo y no obtiene ninguno de los beneficios. No hay regulaciones. Entonces [las empresas] se autorregulan y deciden cuál es el estatus del trabajador, cuál es el precio de un viaje o el precio de una tarea, que es lo que se vuelve muy problemático (...)" (euronews, 2021, 07m26s).

Finalmente, se estableció una tercera **guía de análisis videográfico** en relación al objetivo específico 2 propuesto en este trabajo: **"Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú"**, el cual fue aplicado al episodio 32 del podcast: "Amigos con Derechos", en donde participó el abogado laboralista Saulo Galicia Vidal, manifestando lo siguiente: "(...) Existen dos propuestas legislativas que fueron presentadas por el Congreso o ante el Congreso, una básicamente para regular, para crear una suerte de régimen laboral especial para este tipo de conductores o de personas que prestan servicios a través de plataformas digitales. El problema con una respuesta legal así de determinante es que puede que obvie alguna característica que es intrínseca a este modelo; y es que cada aplicación se relaciona en forma distinta con sus conductores o con las personas que prestan el servicio, hay reglas diferentes, hay situaciones las que seguramente serán propiamente relaciones de trabajo y hay situaciones en las que de pronto no y entonces, más allá de una respuesta sólo legal desde el ámbito laboral, la idea es que se vea esto como una cuestión integral, permitir que las personas que prestan servicios a través de estos, tengan unas condiciones mínimas de garantía y hoy todavía no hay una respuesta así; sin embargo, ya se trabajó en otros países (...)" (IDEHPUCP PUCP, 2019, 12m10s).

Ahora, a fin de presentar y argumentar nuestros propios puntos de vista junto a los hallazgos (Dobakhti, 2013, p. 146), se procede a realizar la **discusión de resultados**:

Conforme al objetivo general del presente trabajo de investigación: **“Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú”**, se ha determinado, junto a un gran número de los especialistas entrevistados, que el factor principal en la afectación de derechos laborales dentro de dicho ámbito, se encuentra principalmente relacionado a la indecisión jurídica sobre la existencia o no, de un vínculo laboral entre las empresas de delivery por aplicativo y los llamados “colaboradores”, la cual ha sido capitalizada por algunas de estas, mediante dicho modelo de negocio, puesto que la mayoría de sus elementos (por ejemplo: la forma de contratación, dificultosa fiscalización y hasta la manera de realizar dicha actividad) tienden a distanciarse lo más que pueden del ámbito laboral tradicional, lo cual incluye el cumplimiento de las obligaciones que conlleva; situación que, asimismo, **gira en torno a la modernidad y el uso de nuevas tecnologías**. Coincidiendo este último punto con la crítica que Sargeant (2017) realiza hacia la llamada “economía gig” (p.5).

Lo indicado anteriormente coincide con las conclusiones ubicadas en dos de los **antecedentes internacionales** presentados previamente: primero, la idea vertida en el trabajo elaborado por de la Riva (2019), *“Retos para el ordenamiento jurídico-laboral de las nuevas formas de trabajo en España”*, al afirmar que uno de estos retos, en relación al trabajo que surge de los nuevos modelos de negocio impulsados por las plataformas digitales, es la calificación jurídica entre la plataforma y el prestador de servicios; así como lo indicado en el artículo científico de Morales y Abal (2020), *“Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España”*, sobre los nuevos problemas que provoca la economía de plataformas en el mundo del trabajo: la precarización expulsiva, el control algorítmico, la psicologización política del trabajo, el riesgo del modelo de negocios como burbuja tecnológica, etc.

Aunado a ello, dicho supuesto también concuerda con la opinión del ex viceministro de trabajo Guillermo Boza (2019), extraída en una guía de análisis videográfico, quien afirma que el carácter atípico de estos negocios “de plataformas” resultan siendo un

problema para el Derecho Laboral, puesto que las empresas de esta naturaleza no reconocen vínculo laboral alguno con sus repartidores, aprovechando la antigüedad de nuestras normas vigentes y dejando a estos fuera del ámbito de, no solo *la jornada ordinaria de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo*, como se propuso inicialmente en esta investigación, sino también de otros derechos fundamentales como la remuneración mínima vital y especialmente, el pago de beneficios sociales y la seguridad social; garantías cuya afectación, de igual modo, han sido mencionadas por los propios entrevistados, sumándose la falta de estabilidad laboral, desconexión digital, acceso a la justicia y libertad sindical. Por último, es necesario resaltar que esta tendencia empresarial no es nueva para el campo jurídico, ya que la misma encaja en la teoría de la “huida del Derecho Laboral” (Luciano, 2020, p. 51).

Comprobado el supuesto jurídico general establecido líneas atrás, corresponde desarrollar el objetivo específico N° 1 de este informe: **“Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú”**. De manera general, cinco de los especialistas entrevistados indicaron que esta figura es dañina, ya que se manifiesta cuando un empleador busca ocultar fraudulentamente relaciones de naturaleza laboral, en algunos casos a través de relaciones civiles, a fin de reducir costos de planilla referidos al cumplimiento de derechos fundamentales (criterio mencionado por la mitad de los participantes); concepto no muy alejado de la definición teórica proporcionada por los docentes/investigadores mencionados a lo largo de esta investigación, quienes explican a esta como un uso inadecuado de la legalidad, a fin de ocultar cualquier indicio de dependencia (Vela, 2019, p. 117) para la obtención de un provecho económico por parte del empleador (Rueda, 2016, p. 13).

Aunado a ello, otro punto importante, obtenido mediante los hallazgos de esta investigación, se encuentra en la opinión vertida por tres de los especialistas entrevistados, quienes indican que dicha figura (falso autónomo) podría estar presente en el funcionamiento de las empresas que adoptan el negocio del delivery por aplicativo, para que, aparentando una supuesta independencia en sus “colaboradores”, se pueda alejar a estos últimos del ámbito de protección del Derecho Laboral y los beneficios que garantiza, al haber una libre disposición de dicho factor

humano, promoviendo contrataciones simultáneas y menos costosas; en otras palabras: “mano de obra barata”. Idea que es reforzada con la postura de Uma Rani (2021), economista senior del Organismo Internacional de Trabajo (OIT), al afirmar que dicha autonomía simulada es una de las problemáticas presentes en la “economía gig” (y por ende, en los negocios de delivery por aplicativo), ya que permite a este tipo de compañías, al basarse en el criterio de la “regulación propia”, tener un control absoluto sobre tales trabajadores; facilitando la evasión de responsabilidades ligadas al pago de derechos.

Asimismo, en el aspecto teórico, este criterio guarda relación con la jurisprudencia internacional, puesto que, mediante un fallo casatorio emitido por la Cuarta Sala del Tribunal Supremo (España), se ha recalificado como laboral el vínculo entre las empresas de delivery por aplicativo y sus repartidores, cuyo fundamento se centra en la detección de elementos esenciales como la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y especialmente la subordinación, suponiendo sobre el último, nuevos vestigios de laboralidad: el control ejercido mediante la administración de la plataforma digital, la imposición de reglas y sanciones a las que el “colaborador” debe adherirse y la importancia de la plataforma digital como un medio de producción para el repartidor (Sentencia 805/2020, 2020).

De igual modo, sobre esta, resulta importante resaltar el análisis brindado por Fernández y Peres (2021), quienes afirman que dicha resolución esclareció finalmente la presencia de falsos autónomos en dicho sector (p. 463). Finalmente, en lo que concierne a los **antecedentes nacionales**, se hace mención a las conclusiones brindadas en el trabajo de Mercado, titulado “*Crowdwork offline o Uber economy y su impacto en las relaciones laborales*” (2017), las cuales anticipaban, desde mucho antes, la existencia de indicios razonables a nivel doctrinario y práctico, que indican la existencia de una relación laboral entre este tipo de empresas y sus “trabajadores”.

Ahora, vinculando dicha situación al plano nacional, si bien no existe una mención literal del “falso autónomo” en nuestra doctrina, jurisprudencia o normativa vigente; mucho menos en casos relacionados al delivery por aplicativo, esta se encuentra presente en un sentido general, toda vez que, conforme a la totalidad de los entrevistados, tal figura guarda cercana relación con el **principio de primacía de la realidad**, aplicado ante las distintas modalidades de fraude laboral, permitiendo reconocer legalmente, bajo una serie de indicios, la existencia de vínculos laborales ocultos; resultado que concuerda con sentencias referentes a los contratos de locación de servicios desnaturalizados, “priorizando los hechos sobre el papel”, vistas en la práctica judicial de nuestro país (Casación Laboral N° 18623-2015 Huánuco, 2017).

Por último, en relación a dicho fallo, siendo indicado por algunos de los mismos especialistas, este tipo de contrato civil estaría relacionado con la configuración de falsos autónomos dentro de los negocios de delivery por aplicativo, no solo en el Perú, sino también con sus equivalentes a nivel internacional; propuesta que, asimismo, genera reflexión en la práctica, a raíz de lo visto en el extracto del contrato celebrado entre un repartidor y la empresa “Glovo”, bajo el contexto de una denuncia pública realizada contra la mencionada (Figura 1).

Sin embargo, es necesario señalar que existen algunas discrepancias con esta última posición, ya que tal no sería el único medio por el que se vinculan estas empresas con sus repartidores, en el sentido que, con el mismo fin de procurar autonomía en sus “colaboradores”, se estarían prestando labores sin contrato alguno, mediante simples afiliaciones a una aplicación; lo cual fue demostrado, al menos en el distrito de La Molina, por Pacheco, Pérez, Reyes, Tucto y Villaverde (2019) mediante el trabajo titulado: *“Impacto de la economía colaborativa en los glover’s del distrito de La Molina”* y en la localidad de Chapinero de Bogotá, ubicado en Colombia, por parte de Gallo, Neuta y Ramírez (2019), en la investigación titulada: *“Condiciones de trabajo y empleo en los repartidores de pedidos vinculados a plataformas digitales, que usan la bicicleta como medio de transporte en la localidad de Chapinero de Bogotá D.C., 2019”*; conforme a dichos **antecedentes nacionales e internacionales**.

En ese sentido, resulta muy dificultoso obtener mayor información al respecto, toda vez que las compañías relacionadas a este tipo de negocio, al ser privadas y de origen internacional, desarrollan sus actividades bajo un criterio de discrecionalidad. Por último, se recalca que dicha evasión de responsabilidades genera en paralelo, la vulneración a una serie de derechos laborales para este tipo de trabajadores, a raíz de la poca fiscalización que se ejerce sobre el actuar de las “empresas por aplicativo” respecto a quienes prestan servicios a nombre de estas, teniendo como ejemplo la falta de límites en las jornadas de trabajo a los que se encuentran sometidos, que, a criterio de los mismos entrevistados, se afectan proporcionalmente al carácter remunerativo de dicha actividad.

Adicionalmente, se resalta que, si bien las respuestas expuestas resultaron satisfactorias en su mayoría, el mencionado tópico parece ser únicamente conocido en un nivel superficial por parte de los especialistas entrevistados, brindando hallazgos moderados, a diferencia de la siguiente subcategoría.

Una vez referido el supuesto específico N° 1, se procede a corroborar lo establecido en el segundo objetivo específico planteado en este trabajo: **“Analizar si los avances en la regulación del delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú”**. En ese sentido, de manera general, la mayoría de especialistas entrevistados han indicado que actualmente el Estado Peruano no cuenta una verdadera regulación frente a dicho fenómeno, lo cual deja desprotegidos a este tipo de prestadores de servicios respecto al cumplimiento de derechos laborales básicos; algunos de los participantes (cuatro de estos) haciendo hincapié en que dicha medida resulta siendo una obligación primordial para tal, coincidiendo con la teoría de que todo Estado que se defina como democrático y especialmente, **social**, debe priorizar la protección de derechos fundamentales, incluyendo aquellos ligados al ámbito laboral (Bermúdez y Morales, 2012, p. 55), siendo que nuestro país ha adoptado mencionado modelo en conformidad a la vigente Constitución.

Ahora, una de las formas más comunes de regulación se encuentra en la expedición de leyes, en ese sentido, han existido un determinado número de proyectos de ley, los cuales han buscado controlar el fenómeno del trabajo de reparto por plataformas digitales, buscando principalmente el reconocimiento legal de un vínculo laboral especial en este tipo de relaciones. Sobre los mencionados, los entrevistados han tenido variadas posiciones al respecto: por un lado, están los que se encuentran de acuerdo con tales iniciativas legislativas, indicando la necesidad de establecer reglas especiales en este campo, por otro lado, algunos expertos comparten una opinión mixta sobre estas, rescatando tanto elementos positivos como negativos, solicitando un mejor desarrollo; y finalmente, están quienes no se encuentran de acuerdo con el contenido de las mencionadas propuestas, por no contar con criterios fundamentales para una correcta implementación al ordenamiento jurídico.

En todo caso y en un sentido más amplio, gran número de estos participantes (cinco), dejando de lado la postura que hayan adoptado, han establecido como punto de crítica u opinión que la regulación legal de este fenómeno requiere un análisis adecuado, a fin de no complicar más dicha situación, evitando una incorporación forzada de tales relaciones al ámbito laboral, por ignorar el verdadero funcionamiento de este nuevo modelo de negocio, ya que ello tendría efectos adversos que podrían empeorar la problemática, afectando directamente al mercado de trabajo e involucrados.

Opinión que coincide con las declaraciones del abogado laboralista Saulo Galicia Vidal en el podcast “Amigos con Derechos” (2019), al afirmar que dichas propuestas no estarían yendo por el camino correcto, al intentar regular de manera muy general, un fenómeno tan complejo. Encajando este conjunto de ideas al carácter adaptativo de la ley y el Derecho en general, frente a la aparición de nuevos fenómenos sociales, mencionado por Domínguez y Mella (2015, p. 124) a lo largo de esta investigación. Sumado a ello, otro factor que podría estar perjudicando la correcta regulación de este tipo de trabajo se relaciona con el elemento subjetivo, manifestado en las diversas ideologías de los congresistas, sin haber un verdadero consenso entre estos, conforme al **antecedente nacional**: “*¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del*

Congreso de la República (2014-2019)” (Valga, 2020); ya que tales pueden ser hasta incompatibles entre sí.

Finalmente, en lo que concierne a la actuación de instituciones públicas ligadas al sector empleo, para la protección de derechos fundamentales en los repartidores por aplicativo, entre estos, la seguridad y salud en el trabajo por la naturaleza de sus labores; se ha determinado, en conformidad a cinco de los especialistas entrevistados, la poca o nula actuación de estas, teniendo como causa principal a eventos como la pandemia que se vive actualmente, así como la falta de recursos o competencia legal por parte de los órganos de fiscalización laboral. De tal modo, los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo, al menos en materia laboral, no se estarían dando correctamente por una serie de factores internos y externos que impiden una verdadera actuación por parte del Estado Peruano y sus entidades.

V. CONCLUSIONES

1. El negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú, ya que las características de su relativamente nuevo modelo de funcionamiento, enfocado en el uso de tecnología, se distancian de los diferentes elementos referidos al vínculo laboral tradicional; siendo aprovechadas por algunas empresas al momento de relacionarse con los repartidores que trabajan mediante sus aplicaciones, para así no reconocerles beneficio alguno, aprovechando la antigüedad de nuestra vigente normativa laboral nacional.
2. La figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú, toda vez que su configuración en las empresas denota el ocultamiento ilegal de auténticos vínculos laborales, con el fin de evadir el pago relacionado a estos derechos básicos e irrenunciables. Asimismo, existe la posibilidad de que dicha situación también se presente (mediante indicios que determinan la existencia de subordinación) en casos relacionados con el negocio de delivery por aplicativo, al ser un mecanismo ideal para la selección de “mano de obra barata”, pudiendo configurarse mediante el uso fraudulento de figuras legales previamente establecidas en nuestro ordenamiento jurídico (detectado mediante la primacía de la realidad), teniendo como ejemplo a la locación de servicios; sin embargo, son necesarias mayores indagaciones al respecto.
3. Los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú, al ser insuficientes para la debida protección del “repartidor por aplicativo” como un nuevo tipo de trabajador. Esto, a nivel legal, por la falta de conocimiento sobre estos nuevos modelos de negocio en nuestros legisladores, aunado a las diferentes ideologías que tales poseen; y a nivel institucional, por elementos tanto externos: la crisis sanitaria que se vive actualmente, como internos: la falta de recursos públicos o capacidad legal en estas entidades públicas con competencia en el ámbito laboral nacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la elaboración de informes que discutan el modelo de negocio adoptado en el funcionamiento del delivery por aplicativo, así como otros servicios que hacen uso de dichos medios tecnológicos. Esto, a fin de determinar el impacto que ha generado sobre la idea de “trabajo subordinado”; y a partir de ello, establecer un concepto actualizado de “vínculo laboral”, que incluya en su ámbito de protección a estos nuevos tipos de empleados, para así reconocerles una serie de derechos que les aseguren condiciones básicas de trabajo.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), elaborar informes sobre la configuración de “falsos autónomos” (o falsos independientes) en las mencionadas empresas de delivery por aplicativo; especialmente en el contexto nacional. Esto, a fin de fortalecer la labor de los órganos de fiscalización enfocados en la protección de los trabajadores, incluyendo los derechos que les correspondan.
3. Se recomienda principalmente a los congresistas, tomar a consideración los criterios y opiniones emitidas por los principales órganos estatales especializados en el sector trabajo, antes de proponer leyes que busquen regular apresuradamente el ámbito laboral en los llamados “negocios por aplicativo” (incluyendo al delivery), puesto que dicha omisión podría traer consecuencias incorregibles que empeoren la vulneración de derechos laborales básicos en tales trabajadores de plataformas.

REFERENCIAS

- Agnelli, A. y Alida, B. (2020). Vinculación hecho y deber social trabajo con el principio protector. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3 (1), 161-168. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/244/286>
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS-Revista de Derecho*, (75), 17-32. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944/21360>
- Aluwihare-Samaranayake, D. (2012). Ethics in Qualitative Research: A View of the Participants' and Researchers' World from a Critical Standpoint [Ética en la Investigación Cualitativa: Una visión del Mundo de los Participantes y los Investigadores desde un Punto de Vista Crítico]. *International Journal of Qualitative Methods*, 11 (2), 64-81. <https://doi.org/10.1177/160940691201100208>
- Barahona, M. (2013). El papel de la investigación teórica en la construcción del conocimiento. *Rupturas*, 3 (1), 2-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4888225>
- Bermúdez, W. y Morales, J. C. (2012). Estado Social de Derecho: Consideraciones sobre su trayectoria histórica en Colombia a partir de 1991. *Cuestiones Políticas*, 28 (48), 51-77. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30193.pdf>
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method [Análisis Documental como un Método de Investigación Cualitativa]. *Qualitative Research Journal*, 9 (2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Cornejo, M. y Salas, N. (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 10 (2), 12-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171018843002>
- Cuarta Sala del Tribunal Supremo (2020, 25 de septiembre). Sentencia 805/2020 (Juan Molins García-Atance, M.P.).

- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología: Revista de estudios sociales*, (21), 1-14. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- de la Riva, M. I. (2019). *Retos para el ordenamiento jurídico-laboral de las nuevas formas de trabajo en España* [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/29170>
- Dobakhti, L. (2013). Commenting on Findings in Qualitative and Quantitative Research Articles' Discussion Sections in Applied Linguistics [Comentando los Hallazgos en las Secciones de Discusión de Artículos de Investigación Cualitativa y Cuantitativa en lingüística aplicada]. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 2 (5), 145-154. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijalel.v.2n.5p.145>
- Domínguez, A. y Mella, P. (2015). Trabajo y derecho: un padre ausente, el conflicto social. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 22 (1), 105-148. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rducn/v22n1/art04.pdf>
- Enfoque Derecho. (20 de octubre de 2019). *Guillermo Boza: Relación laboral en las plataformas digitales | Semana de Derecho y Tecnología* [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=wTYLvmhWbl0>
- Espinoza, E. E. (2020). El objetivo de la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3 (2), 206-215. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/290/319>
- euronews. (7 de abril de 2021). *The Gig Economy: flexible freedom or wage slavery?* [Economía Gig: ¿Libertad flexible o esclavitud?] [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=1yH96FO0ZUM>

- Fernández, J. A. y Peres, D. (2021). Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 9 (1), p. 462-465. <https://revistas.usal.es/index.php/ais/article/view/26645>
- Gallo, J. A., Neuta, D. S. y Ramírez, G. P. (2019). *Condiciones de trabajo y empleo en los repartidores de pedidos vinculados a plataformas digitales, que usan la bicicleta como medio de transporte en la localidad de Chapinero de Bogotá D.C., 2019* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46209>
- Herrera, J. I., Guevara, G. E. y Munster, H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, 17 (2), 120-134. http://www.revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/article/view/1015/pdf_56
- IDEHPUCP PUCP. (12 de noviembre de 2019). #ACD: Episodio 32. Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=EfnkyLO4Quw&t=481s>
- Kalleberg, A. L. y Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy [Buenos Trabajos, Malos Trabajos en la Economía Gig]. *Perspectives on Work*, (20), 10-13, 74-75. www.jstor.org/stable/26621129
- Korstjens, I. y Moser, A. (2017). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 2: Context, research questions and designs [Serie: Orientación práctica a la investigación cualitativa. Parte 2: Contexto, preguntas de investigación y diseños]. *European Journal of General Practice*, 23 (1), 274-279. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375090>
- López, R. E. y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, (61), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3756178>

- Luciano, F. (2020). Revolución más de forma que de contenido: la huida del derecho del trabajo por medio de la economía digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 49-64. <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=715c3cac-e2a4-4351-ac52-420cad13a5e2.pdf>
- Mercado, C. M. (2017). *Crowdwork offline o Uber economy y su impacto en las relaciones laborales* [Trabajo de especialización, Pontifica Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10247>
- Mejía, J. (2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 1 (1), 47-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275948>
- Morales, K. y Abal, P. (2020). Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 19 (1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680>
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Pacheco, N. M., Pérez, M. M., Reyes, L. Y., Tucto, R. I. y Villaverde, P. H. (2019). *Impacto de la economía colaborativa en los glover's del distrito de La Molina* [Trabajo para optar el grado de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional - Universidad San Ignacio de Loyola. <http://200.37.102.150/handle/USIL/9183>
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

Repartidor de Glovo es diagnosticado con Covid-19 y denuncia falta de apoyo de la empresa [Imagen], por Paucar, J., 2020, LaMula.pe (<https://redaccion.lamula.pe/2020/06/08/repartidor-de-glovo-es-diagnosticado-con-covid-19-y-no-recibe-apoyo-de-la-empresa/jorgepaucar/>). Todos los derechos reservados.

Rueda, A. E. (2016). El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 4 (2), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571593>

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), p. 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Sargeant, M. (2017). The gig economy and the future of work [La economía gig y el futuro del trabajo]. *Ejournal of International and Comparative Labour Studies*, 6 (2), 1-12. <https://eprints.mdx.ac.uk/22247/1/422-1007-1-PB.pdf>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Corte Suprema de Justicia de la República (2017, 17 de mayo). Casación Laboral N° 18623-2015 Huánuco (Yrivarren Fallaque M.P.).

Singh, S. y Estefan, A. (2018). Selecting a Grounded Theory Approach for Nursing Research [Seleccionando un Alcance de Teoría Fundamentada en la Investigación de Enfermería]. *Global Qualitative Nursing Research*, 5, 1-9. <https://doi.org/10.1177/2333393618799571>

Tassinari, A. y Maccarrone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK [Riders en la Tormenta: Solidaridad en el lugar de trabajo entre repartidores de la Gig Economy en Italia y el Reino Unido]. *Work, Employment and Society*, 34 (1), 35-54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>

- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11 (22), 164-179.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Vela, R. (2019). Protección y transparencia en el Estado Social: El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas. *Revista "Cuadernos Manuel Giménez Abad"*, (17), 115-129.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6967549>
- Valga, A. A. (2020). “¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019) [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16790>
- Weiss, E. (2017). Hermenéutica y descripción densa versus teoría fundamentada. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22 (73), 637-654.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000200637

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO	“EL NEGOCIO DE DELIVERY POR APLICATIVO Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	1. Delivery por aplicativo	Modelo de negocio que funciona en base a los criterios de la “economía gig”, ya que utiliza las plataformas digitales para actuar como intermediario en la prestación de un determinado servicio (en este caso el de delivery o reparto); gestionando la relación entre el prestador y sus potenciales clientes.	1.1. Falso autónomo 1.2. Marco normativo	Enfoque: Cualitativo Tipo: Básico Diseño: Teoría fundamentada Métodos de análisis de datos: - Descriptivo - Hermenéutico - Inductivo Técnicas e instrumentos: - Entrevista/ Guía de entrevista - Análisis documental/
¿De qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?	Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.	El negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.				
PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1	OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	SUPUESTO ESPECÍFICO N° 1				
¿De qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?	Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.	La figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.	2. Derechos laborales	Conjunto de garantías de carácter social y económico, que aseguran la dignidad de los trabajadores subordinados.	2.1. Derecho a la jornada ordinaria de trabajo 2.2. Derecho a la seguridad y salud	

PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2	OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2	SUPUESTO ESPECÍFICO N° 2				<p>Guía de análisis videográfico</p> <p>Participantes: Abogados, docentes, asesores y consultores</p> <p>Documentos revisados: Archivos de video</p>
¿De qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?	Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.	Los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.				

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....
.....
.....

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

.....
.....
.....

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

.....
.....



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

.....

.....

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

.....

.....

.....

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

.....

.....

.....



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

.....

.....

.....

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

.....

.....

.....

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

.....

.....

.....

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)

....., de del 2021.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autores de Instrumento: Solano Maldonado, Fabrizio Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94 %

Lima, 30 de octubre del 2020.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 31042328 Telf.: 969415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor del Instrumento: Solano Maldonado, Fabrizio Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

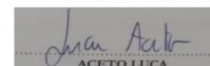
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima 9/11 del 2020


 ACETO LUCA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 48974953 Telf 910190409

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Enrique Jordan Laos Jaramillo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario de la Universidad Cesar Vallejo.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor del Instrumento: Solano Maldonado, Fabrizio Marcelo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

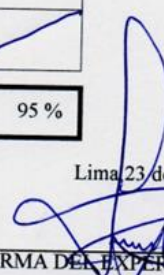
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

SI

95 %


Enrique Jordán Laos Jaramillo
 ABOGADO DE LIMA
 Registro CAL 45000
 Dr. en Derecho

Lima 23 de noviembre del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°09911151 Telf.: 997201314

ANEXO 4: GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

OBJETIVO

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

“ ”

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN

ANEXO 5: APLICACIÓN DE LAS GUÍAS DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú"

Entrevistado/a: Abel Marcial Oruna Rodríguez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado. Docente a tiempo parcial

Institución: Universidad César Vallejo Sede Lima Norte

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

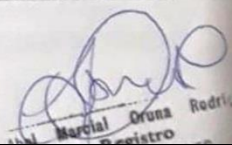
Entiendo que algunos negocios sobre todo con aplicativos, han pretendido "endosar" al cliente del servicio que asuman la responsabilidad por daños por accidentes de tránsito. Ello vulnera el principio de buena fe laboral como el de primacía de la realidad entre un colaborador que depende de la empresa que encarga los envíos de productos.

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

La iniciativa empresa es muy buena porque dinamiza el mercado de envío de productos. Sin embargo, la puesta a disposición de cláusulas de sujeción de los contratos por aplicativo que muchas veces no leen los usuarios de servicio, ha hecho que "pasen" sin mayor cuestionamiento.

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

En principio por el hecho de promover la iniciativa empresarial no se vulnera derecho laboral alguno. Sí se podría estar vulnerando el derecho a la seguridad por accidentes y a trabajar en condiciones adecuadas.


Abel Marcial Oruna Rodríguez
Registro



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Como prestador de servicio que en la realidad efectúa actividades que implica dependencia laboral trata de disfrazar una relación civil con la laboral,

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

Mucha doctrina, jurisprudencia establece la posición y análisis de los principios laborales como el de protección en el que las normas deben interpretarse a favor del colaborador y el de principio de primacía de la realidad que trata de esconder perfiles laborales con una relación civil.

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador "por aplicativo" sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?


Si se vulneran los máximos de 8 hrs diarias o 48 semanales, habría que analizarse si podría se abonar las horas en sobretiempo antes de la jornada o posterior de la jornada o se compensan con descansos remunerados en cuyo caso no se afectarían los derechos de jornada ordinaria.

Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

Hasta la fecha no hay normas específicas regulatorias que hasta pueden ser de empresas no domiciliadas en el Perú por lo que se vulnera la relación laboral concreta en el mercado peruano.


Abel Marcha Oruña
Registro
C.I. N° 23169





8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

Si bien es cierto que existen proyectos de ley no toma en cuenta algún alcance prohibitivo referido a la asunción de responsabilidad por daños sufridos por el repartidos que asuma suscribiéndose el cliente debiendo declararla la norma como nula.

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

En la actualidad el estado peruano tiene poca actuación en la protección a los colaboradores esto debido a la influencia de la pandemia como también poca o ninguna actitud de empresarios de querer involucrarse en relaciones laborales que aumenten su carga

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcelo Solano Maldonado DNI: 72729314	 Abel Marcial Oruna Rodríguez Registro CAL, N° 23169 Abel Marcial Oruna Rodríguez DNI 07966332

Lima, 15 de abril del 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: Daniel Edgardo Flores Valerio

Cargo/profesión/grado académico: Analista Legal /Abogado

Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

El problema es que este tipo de trabajo no está legislado, entonces es muy complicado poder aseverar algo, al no haber una ley, al no haber reglas establecidas, al no haber supuestamente derechos ni tampoco obligaciones; de tal modo que estas empresas se aprovechan de este tema, así como de la necesidad de trabajo. Es por eso que considero muy importante que el Estado haga su función, estableciendo un régimen unitario a quienes laboran en el sistema de entrega de productos. Lo que pasa es que, si no hacemos esto desde ahora, más por el tema Covid, tendríamos la consecuencia de que en un futuro sea más difícil proteger a los trabajadores de este tipo. En ese sentido, es necesario establecer una serie de reglas, en una ley puede ser, que contemple: el tipo de contrato que hacer, los derechos de los trabajadores, las obligaciones de los empleadores, el seguro por ser una actividad riesgosa, etc.

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

Ha aparecido una nueva vertiente, la cual ha generado una nueva corriente de trabajo en el Perú, por lo que, por ahora, es muy difícil para Sunafil verificar los derechos de este tipo de trabajadores, ya que estos, por ejemplo, están el 90% del tiempo en la calle, siendo muy difícil establecer su asistencia: a qué hora entran, a qué hora salen, su tiempo de refrigerio; entonces, al no poder verificarse fehacientemente el cumplimiento de estos, ello los deja “en el aire”. Han aparecido muchos casos de trabajadores que están laborando sin derechos, un promedio al día de 11 horas, sin recibir sus beneficios laborales, como las horas extras. En síntesis, es muy difícil verificar el cumplimiento de estos.

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

Son muchos, pero creo que el principal se encuentra directamente relacionado al registro de asistencia del trabajador, es decir, acreditar a qué hora entró y salió, ya que este es el único documento mediante el cual se puede certificar si el trabajador está laborando, por ejemplo, en horas extra, lo cual genera un hecho importante para el pago de su remuneración. Entonces, al no existir este registro, el trabajador de delivery está “en el aire”, ya que no hay otra manera en la que el inspector de trabajo pueda verificar si se cumple o no esta obligación; de ahí que, asimismo, también se afecte el pago de otros beneficios laborales: la gratificación, CTS y vacaciones. Igualmente, es obligación del empleador establecer un seguro de trabajo para accidentes: sepelio, invalidez, por lo que, sin un contrato de trabajo, este (seguro) no existe, siendo que muchas veces este tipo de trabajador no posee vínculo laboral, únicamente es locador de servicios, sin tener estos derechos que por ley y por lo que realmente es, está facultado a recibir, incluyendo también utilidades. En sí, son varias cosas que a los trabajadores de delivery no le consideran, sumado a su falta de estabilidad laboral.



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Ese tema es muy amplio, en Sunafil se ha visto muchos casos así, en donde hay trabajadores que están como locadores de servicios, pero en verdad a sus funciones, son lo contrario a eso. Hay locadores que laboran 8, 10 horas y su trabajo no es eventual, habiendo un jefe que les ordena, funciones, un carácter personal, un horario, un trabajo habitual a la función de la empresa, etc., entonces, es imposible que, en la realidad, estas personas sean considerados como tales. En una empresa o institución, por ejemplo Sunafil, un locador de servicios sería alguien que solo va a reparar la corriente eléctrica, en cambio, no podría considerarse a una persona que realiza resoluciones bajo un horario de trabajo como locador; en estos casos se finge una relación civil, cuando en verdad es laboral, lo cual sucede en muchas oportunidades donde la empresa finge algo que no es, para evitar pagar el costo de derechos laborales, ya que un locador no accede a CTS, vacaciones, etc. Es por ello que en Sunafil se busca aplicar el principio de primacía de la realidad, el cual especifica que en todo caso se da más valor a lo real, el tipo de trabajo que se realiza en la realidad, que el documento. Entonces, lo que hacemos es multar a aquellas empresas que están falseando o haciendo un mal uso del contrato de locación de servicios. En el caso del delivery sucede lo mismo, estoy muy seguro que estos hacen un contrato civil cuando en verdad se entablan funciones laborales realizadas en más de 8 horas, siendo ocultado por el hecho que no marcan entrada ni salida y encima que el trabajo no se realiza en la empresa, sino en la calle.

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

A parte de la figura mencionada anteriormente (uso fraudulento de la locación de servicios y primacía de la realidad), también está la figura del contrato de trabajo sujeto a modalidad. Hay empresas que si contratan trabajadores, pero esos contratos buscan aplicar una modalidad. Por ejemplo, hay muchos casos de contratos celebrados únicamente para la realización de una obra, es decir, este va a regir desde que inicia hasta que termina la obra, pero a fin de cuentas esta acaba y el aspecto laboral aún sigue, entonces ahí también se está fingiendo algo que no es; en cuanto a esos contratos hay de muchos tipos: por necesidad de mercado, por nueva actividad, etc., los cuales son creados para algo, pero que sin embargo son utilizados por las empresas en forma beneficiaria, para así ocultar derechos laborales.

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

Me parece que es lo principal, se entiende que el máximo de trabajo por ley es de 8 horas (al día) y para eso el trabajador necesita una marcación a fin de que acredite su horario de asistencia. Lo que pasa es que sin esto no hay manera de saber si se han vulnerado o no sus derechos, por lo que es básico que se cuente con una lista de asistencia. Entonces, al ser considerado un locador de servicios, el cual no posee un vínculo laboral, puede que el trabajador (de delivery) esté laborando sin este, dando pie a que este derecho se vulnere, al trabajar más de 8 horas y no recibir un pago que sea de acuerdo a esas horas de más; y también no es únicamente eso, hay muchos trabajadores que laboran sábado y domingo, sin poseer un día de descanso, lo cual igualmente acarrea una infracción muy grave, incluyendo también a los trabajadores que laboran de madrugada. De tal modo, es muy importante establecer el vínculo laboral para así evitar estos abusos: trabajar más de 8 horas, sin día de descanso o de madrugada, indicando un límite a eso.

**Objetivo específico 2**

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?



Bueno, creo que un avance, así sea poco, ayuda; sin embargo, la cuestión es avanzar bien. De forma real he escuchado poco respecto a ese tema, me parece que aún no se le da la importancia debida, a parte de lo visto en el Congreso, por lo que creo que un futuro este problema lo vamos a ver mucho más. En ese sentido, me parece que, si bien se ha empezado a tratar tema por parte de juristas, abogados, etc., sigo pensando que es el Estado el que tiene la obligación principal de defender a los trabajadores, y debe empezar a fomentar el respeto a estos en particular.

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

El tema laboral es muy amplio, es muy difícil establecer una sola ley para el trabajo, si tu analizas el tema laboral, verás que es un conjunto de múltiples leyes y reglamentos. A diferencia de otras ramas del derecho (civil y penal) es imposible tener un código laboral, habiendo tantas leyes de CTS, gratificación, utilidades, etc. El tema del contrato especial es el mismo, hay leyes para el trabajador de minería, para el trabajador de embarcaciones, para trabajadores que laboran en construcción, o sea, al ser tan amplio, la ley se debe adecuarse a la realidad cada caso; en ese sentido, al aparecer una nueva forma de trabajo, estaría bien que se tenga un nuevo régimen especial para tal, establecer una ley que se adecue a las necesidades del trabajador por aplicativo. Así que si estoy de acuerdo con ello, toda vez que el trabajo de ellos es especial, sujeto a otros riesgos, otras dificultades.

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

En lo que puedo indicar, considero que Sunafil, a través de la central de trabajo, cumple su función; estamos observando que realmente se protege a estos tipos de trabajadores. Cualquier persona que posea un vínculo laboral puede acceder a Sunafil y hacer una denuncia laboral sin necesidad de hacer pago alguno, entonces la institución va a dirigirse al empleador a fin de verificar el cumplimiento de los derechos. En cuanto a la experiencia propia, considero que si se está cuidando poco a poco, al ser algo que recién está apareciendo; sin embargo, el Estado si se encarga de proteger al trabajador en todas las funciones que desarrolla, lo cual incluye protección frente a accidentes de trabajo.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcelo Solano Maldonado DNI: 72729314	 DANIEL EDGARDO FLORES VALERIO DNI: 41490743 CAL: N° 70639 CEL: 967627295

Lima, 28 de abril del 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: Carlos Gustavo Kajatt Flores

Cargo/profesión/grado académico: Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Especialización en Derecho Laboral Empresarial (ESAN), Maestría en Dirección de Recursos Humanos (EUDE-Madrid).

Institución: Grupo Auris Consultores Legales

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Desde mi punto de vista, las personas que trabajan realizando delivery por aplicativo se encuentran inmersos dentro de una relación laboral, cumplen con las características propias de una relación laboral, como lo es la prestación personal, subordinación y la remuneración. En base a ello, considero que esta nueva modalidad de negocio, no regulada en nuestro país, aparece como un medio para que las personas (jóvenes en su mayoría) generen ingresos a través de una plataforma predeterminada pero que no los reconoce como trabajadores de dicha empresa, sino, en algunos casos, como “colaboradores”, privándolos de todos los derechos laborales que les deberían de corresponder.

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

El impacto que ha generado en la economía peruana, en las costumbres y en el marco jurídico laboral es notable, el cual ha incrementado aún más con la Emergencia Sanitaria que atraviesa el país. Si bien por un lado este tipo de negocio de delivery por aplicativo ha generado que diversas personas, en su mayoría extranjeras, puedan generar sus propios ingresos, por otro lado, esto no es considerado propiamente como una relación laboral, quedando sin ningún tipo de prestaciones y derechos laborales.



3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

Los derechos laborales que se están vulnerando mediante este tipo de negocio son: la estabilidad laboral, pago de beneficios sociales, vacaciones remuneradas, protección de datos personales, pago de cotizaciones previsionales o de salud, condiciones mínimas de retribución económica, entre otros.

Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

La figura del falso autónomo es una forma encubierta, ilegal, del trabajo asalariado. Bajo esta figura se encubre una relación laboral, por lo que las empresas la utilizan para disminuir los costos de la planilla significativamente, no gestionando las cotizaciones de los trabajadores y evadiendo la responsabilidad de la seguridad social.

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

Claramente podemos encontrar semejanza con la figura del contrato de locación de servicios, regulado en el artículo 1764 y siguientes del Código Civil, siendo en esta modalidad en donde el locador tiene la facultad de realizar su servicio de acuerdo a horario y organización. Por otro lado, esta figura del falso autónomo es muy recurrente con los *glovers* en España, siendo estos de una naturaleza mercantil (locador de servicios).

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

La jornada laboral es un punto muy controvertido en este grupo de actividades, ya que



en la mayoría de ellas no tienen un horario de trabajo pre establecido, lo cual uno podría alegar que el horario de trabajo es una característica importante para que se configure una relación laboral. Sin embargo, debemos entender que el trabajo tradicional está cambiando, siendo antes el trabajo un lugar a donde se asistía en un horario establecido. Actualmente, la digitalización libera a los trabajadores de tener que asistir al centro de labores, y en algunos casos no cumplen con el horario señalado, sino que laboran por metas u objetivos.

Asimismo, si bien los trabajadores por aplicativo no cuentan con un horario de trabajo fijo, la cantidad de horas que laboran al día, el horario o el turno en el que conectan, y la cantidad de repartos o servicios que realizan, influyen en la posterior asignación de servicios o repartos en los próximos días. Es decir, este sistema implantado por las empresas tiene unos algoritmos que miden la productividad de cada repartidor y en base a ello le designan determinados servicios (algunos mejores que otros y mejor remunerados).

En base a ello, si bien no existe obligatoriedad en desempeñar una jornada de trabajo establecida, si existe una necesidad de hacerlo para obtener mayores ganancias y mejores servicios.

Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

Desde mi punto de vista, debería regularse el trabajo mediante plataformas digitales. Sin embargo, esta regulación debe ser muy precisa ya que por un lado no debe desalentar la explotación e inversión en los negocios de servicios a través de plataformas digitales, pero lo más importante sería la protección sociolaboral que deben brindarle a estos trabajadores, los cuales actualmente se encuentran desprotegidos.

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?





Lamentablemente, fueron 2 proyectos de ley los presentados por el congreso, Proyecto de Ley N° 4243/2018-CR (Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales) y el Proyecto de Ley N° 4144/2018-CR (Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital) ambos en el año 2019, pero esto no prosperaron, se quedaron únicamente en proyectos de ley.

En base a ello, considero que hay aspectos importantes en dichos proyectos de ley, pero podría verse la manera de reducir ciertas obligaciones, como por ejemplo la de presentar el contrato de trabajo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo cual no siempre suele hacerse por la empresa suele ser un poco más lenta su aprobación cuando se trata de personal extranjero estos proyectos establecen. Asimismo, si bien es positivo que se regule el acceso a la remuneración mínima vital, sería ideal que se vincule de una mejor manera con la jornada laboral, ya que hay personas que realizan estas actividades como un segundo empleo, es decir, haciendo un mínimo de horas a la semana. Por otro lado, es muy rescatable que respeten el derecho de acceso y afiliación al sistema de seguridad social de pensiones y de salud correspondientes. En ese sentido, otro aspecto positivo es el reconocimiento del derecho a sindicalización, a constituir o formar parte de un sindicato.

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

Considero que no se están tomando todas las medidas para brindar una correcta y adecuada protección al derecho a la seguridad y salud en el trabajo a los #repartidores por aplicativo”. Ya que, si ello fuese así, se hubiesen aprobado los mencionados proyectos de ley o se hubiesen instaurado otros que velen por la salud de estos mal llamados “autónomos”. Clara muestra de ello es que los repartidores por aplicativo, entre otros rubros, no se detuvieron durante la pandemia, incluso esta actividad se incrementó en un 250% durante el año 2020 con relación al periodo 2019.



FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 <p>Fabrizio Marcelo Solano Maldonado DNI: 72729314</p>	<p>Nombre: Carlos Gustavo Kajatt Flores CAL: 77133 Teléfono: 963705803</p> 

21 de abril del 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: Esther Blanca Angeles Solano

Cargo/profesión/grado académico: Abogada/Magíster en relaciones laborales

Institución: Abogada/Consultora laboral independiente

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcelor Solano Maldonado DNI: 72729314	 Esther Blanca Angeles Solano DNI 43253549 Celular: 987207123 CAL 52009

Lima, 21 de abril del 2021.

Link del video: <https://youtu.be/y20C52pBuqY>



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: Jose Sarmiento Cumpa

Cargo/profesión/grado académico: Abogado titulado por la PUCP

Institución: Equipo de relaciones laborales de la empresa “Arca Continental Lindley”

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....


.....

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcelor Solano Maldonado DNI: 72729314	 JOSE JAHIR SARMIENTO CUMPA DNI N° 47558412 ABOGADO POR LA PONTIFICA UNIVERSIDAD DEL PERÚ COLEGIATURA DEL COLEGIO DE ABOGADOS DEL CALLAO 11081 N° CELULAR 958872556

Lima, 17 de abril del 2021.

Link del video: <https://youtu.be/aAsSYFEldnM>



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: Sandra Patricia La Rosa Chávez

Cargo/profesión/grado académico: Abogada titulada/licenciada

Institución: Estudio jurídico “Damma Legal Advisors”

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**

.....

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

.....

..... **RESPUESTA (EN VÍDEO)**



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....



.....

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

.....

.....**RESPUESTA (EN VÍDEO)**.....

.....

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcello Solano Maldonado DNI: 72729314	 Sandra Patricia La Rosa Chávez DNI 47453144 CAC 11036

Lima, 20 de abril del 2021.

Link del video: <https://youtu.be/3P2pPN2z9tw>



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado/a: KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO

Cargo/profesión/grado académico: Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo/Abogada/ Master en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Institución: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

A la fecha el estado peruano no ha definido en su legislación si los prestadores de servicios bajo una plataforma digital mantienen vinculo laboral. Asimismo, no se han evaluados las políticas publicas que conlleven a la protección social de este segmento de prestadores el cual en el marco de la ejecución de una actividad mantienen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental.

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

El impacto lo vemos en la evolución de las relaciones laborales, en la que la tecnológica esta jugando un rol preponderante y consecuentemente, las normas deben ir en forma paralela en evolución. Y no solo las normas, sino las políticas publicas que conlleven a una real protección social y respecto por el Derecho del trabajo así como los demás derechos fundamentales.

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

Seguridad social y seguridad y salud en el trabajo principalmente.



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Entiendo que la pregunta apunta a los beneficios que se generan en los empleadores con mano de obra barata lo que actúa en desmedro de los derechos de los trabajadores.

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

En efecto, la aplicación del principio de primacía de la realidad juega un rol preponderante en la evaluación de los elementos que configuran la relación laboral, además de los temas relacionados a SST.

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

Definitivamente vulnera sus derechos sociolaborales y fundamentales.



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?



A la fecha considero que los avances son incipientes con lo cual mantenemos esta vulneración de derechos.

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

Considero que son buenos puntos de partida, sin embargo, requieren mayor trabajo de expertos técnicos en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad y Salud.

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

Las instituciones deben articularse a fin de enfrentar el problema público y poder diseñar políticas que permitan progresivamente atender el problema y hacer respetar los derechos de los prestadores.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabiano Morales Solano Maldonado DNI: 72729314	 Karla Cámara 40264110

Lima, 12 de mayo del 2021.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

Entrevistado: Joaquín de los Ríos de la Torre.

Cargo/profesión/grado académico: Socio Principal /Abogado.

Institución: DE LOS RÍOS ABOGADOS

Objetivo general

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú.

1.- Bajo su criterio, ¿de qué manera el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Al no existir una regulación específica respecto a este tipo de prestación de servicios a estas personas no se les considerara usualmente como trabajadores con lo cual se les desconoce la aplicación de las normas que regulan una relación laboral, no teniendo acceso, entre otros al pago de beneficios laborales, seguridad social (salud y pensiones), entre otros derechos.

2.- En su opinión, ¿qué impacto ha generado la aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro marco jurídico laboral?

La aparición del negocio de delivery por aplicativo en nuestro país, ha evidenciado la falta de una legislación específica sobre el tema y la necesidad de la dación de un marco normativo legal que regule los derechos de los repartidores.

3.- En base a sus conocimientos, ¿qué derechos laborales se estarían vulnerando mediante el libre funcionamiento de los negocios de delivery por aplicativo?

Básicamente sería el derecho al pago de beneficios laborales, jornada máxima de trabajo, condiciones de trabajo adecuadas, entre otros.



Objetivo específico 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú.

4.- En su opinión, ¿de qué manera la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú?

Aquí nos encontramos frente al supuesto de una empresa que califica al trabajador como “autónomo” o también llamado independiente, cuando en realidad este cumple funciones en relación de dependencia, es decir, bajo subordinación. Así esta persona, recibe órdenes, está sujeto a fiscalización por parte de la empresa, tiene un horario establecido, etc., elementos esenciales de una relación laboral.

Por tanto, al ser una persona que es considerada como que brinda servicios de manera independiente, pero que en realidad tienen la calidad de trabajador, no percibe el pago de beneficios laborales (Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Legales, Vacaciones, Utilidades, etc.) vulnerándose de esta manera sus derechos laborales.

5.- En base a sus conocimientos, ¿considera usted que la figura del falso autónomo guarda relación con algún criterio establecido en nuestra legislación, doctrina o jurisprudencia laboral?

Sí, considero que las empresas vienen considerando la prestación de servicios de los repartidores de delivery como una que encaja en la Locación de Servicios, cuyos alcances se encuentran regulados en los artículos 1764 y siguientes del Código Civil.

Al respecto, cabe señalar que aplicaría en este caso el Principio Laboral de Primacía de la Realidad, en virtud del cual en caso de existir discordancia entre lo que sucede en el terreno de los hechos y lo que emana de los documentos, la autoridad siempre va a dar preferencia a lo que sucede en la realidad. Por lo tanto, en aplicación de este Principio la figura del falso autónomo quedaría desnaturalizada, y los repartidores tendrían una relación laboral con la empresa.



El Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida en el Exp. N° 03917-2012-PA/TC precisó en su Fundamento N° 24:

“(…) Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.”

Sin embargo, cabe precisar que estos indicios de laboralidad se vinculan más a una prestación tradicional de servicios, por lo que en la actualidad se contemplan 8 indicios adicionales, más acordes a los tiempos actuales y las nuevas formas de prestación de servicios adaptados a los nuevos modelos de negocio sustentados en el uso de las tecnologías digitales. Es así que se consideran también:

- a. Reputación on line, es decir la posibilidad que tiene el cliente de un servicio de valorar la calidad del servicio recibido mediante la tecnología.

Así, se considera que si el trabajo que presta el joven repartidor es subordinado, aun cuando la tecnología cambie la forma de controlarlo (por ejemplo a través de las encuestas de valoración del servicio antes reseñadas o el uso de GPS), se podrá decir que existe subordinación.

- b. La propiedad de la información (datos de los clientes, precios) la maneja el empresario.
- c. Aporte solo de mano de obra por parte del prestador del servicio sin que exista posibilidades de desarrollo empresarial.
- d. Know how (el conocimiento, el saber hacer), quien lo aporta es el empresario y quien

lo recibe es el prestador del servicio

- e. La ajenidad de la marca, entendido en el sentido que el prestador del servicio aunque trate directamente con los clientes lo hace con una marca ajena con lo cual beneficia –o perjudica- al empresario, y no a su negocio como lo haría un prestador de servicios independiente.

Por otro lado encontramos que en el Informe Final del Grupo de Trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y crear recomendaciones sobre las mismas que fuera creado por R.M. N° 272-2019-TR, se contempla que la relación entre repartidores y empresas de plataformas digitales podría ser una relación laboral, ya que la definición de subordinación es amplia de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad y resulta aplicable a estos casos. Cabe precisar que este Informe no ha sido aún publicado, pero servirá como base y nos da una idea de cómo es que se podría regular esta figura. Recordemos que es una problemática que está en agenda del MTPE y que en cualquier momento se va a retomar y se va a establecer un marco legal.

Asimismo, existe pronunciamiento por parte de INDECOPI Resolución N° 0084-2020/SDC-INDECOPI, iniciado por la Asociación de Consumidores Indignados Perú, contra Uber Perú, sobre competencia desleal donde se establece que la empresa Uber realiza únicamente un servicio de intermediación brindado a través de una plataforma digital de transporte.

6.- Según sus criterios, ¿qué incidencia tiene la falsa autonomía de un trabajador “por aplicativo” sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo?

La falsa autonomía de un repartidor de delivery por aplicativo tiene incidencia sobre su derecho a la jornada ordinaria de trabajo ya que en la medida que tenga la calidad de trabajador, estará sujeto a la jornada máxima de labor establecida en el TUO del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo y, por tanto, en la medida que efectúe labor en sobre tiempo tendrá derecho al pago de las horas extras respectivas o al otorgamiento de descanso compensatorio.



Objetivo específico 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú.

7.- De acuerdo a sus conocimientos, ¿de qué manera los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú?

Si bien actualmente, nuestro País no cuenta con un marco legal que establezca la modalidad de contratación de repartidores que presten sus servicios mediante aplicativos digitales, se debe tener en cuenta que mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR, se creó como ya se ha mencionado el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal que tiene por objeto analizar la problemática sobre las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales y plantear recomendaciones sobre la misma. En este contexto, dicho Grupo de Trabajo emitió su Informe Final, que señala que el factor fundamental para determinar la existencia de una relación laboral entre la empresa que opera la plataforma digital y la persona que presta servicios a través de ella, es la presencia de subordinación jurídica.

En este sentido, señalan que la definición de subordinación contemplada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es lo suficientemente amplia para que pueda resultar aplicable a los servicios que se prestan mediante plataformas digitales.

Asimismo, se indica que si existiera un poder de dirección que rija alguna prestación personal de servicios, aun cuando este se canalice a través de tecnologías digitales, redes de comunicación y plataformas digitales, se estaría ante una relación de naturaleza laboral.

8.- En base a sus criterios, ¿qué opina sobre el contenido de los proyectos de ley, que proponen la creación de un régimen especial de trabajo, a fin de regular el negocio de delivery por aplicativo en nuestro país?

En términos generales estoy de acuerdo con la creación de un régimen laboral especial para estos trabajadores, que considere el reconocimiento de los derechos y beneficios


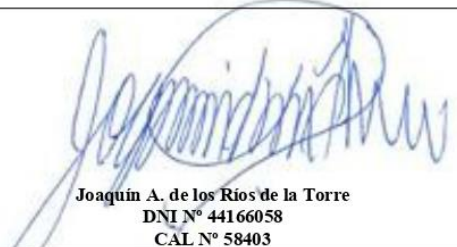


laborales que les resulten aplicables teniendo en consideración las características especiales de este tipo de prestación de servicios.

Por poner un ejemplo, el proyecto de Ley N° 4243 contempla establecer un vínculo laboral entre los colaboradores de plataformas digitales (repartidores, conductores) y las apps de servicios debiéndose celebrar un contrato entre la plataforma digital y el trabajador para establecer una relación de dependencia. Señala, asimismo, que estos trabajadores reciban una remuneración no menor al sueldo mínimo (S/930). Tienen derecho a beneficios laborales y respecto a su jornada de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de la ejecución del servicio, los trabajadores tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, no pudiendo exceder las doce horas al día (12 horas), ni tampoco las cuarenta y ocho horas a la semana (48 horas), lo que me parece acorde al tipo de prestación de servicio que realizan estos trabajadores.

9.- En su opinión, ¿cómo considera la actuación de las instituciones públicas ligadas al sector empleo, en la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los “repartidores por aplicativo”, dentro de nuestro país?

En mi opinión me parece que estas instituciones deben tener una participación más activa que contemple la ejecución de acciones inmediatas para la formulación de una norma que regule la prestación de los repartidores por aplicativo, a efectos de que cuente con la protección y reconocimiento de sus derechos laborales.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR	FIRMA DEL (LA) ENTREVISTADO (A)
 Fabrizio Marcelor Solano Maldonado DNI: 72729314	 Joaquín A. de los Ríos de la Torre DNI N° 44166058 CAL N° 58403

19, mayo de 2021.

ANEXO 6: APLICACIÓN DE LAS GUÍAS DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el negocio de delivery por aplicativo vulnera los derechos laborales en el Perú

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

“Guillermo Boza: Relación laboral en las plataformas digitales | Semana de Derecho y Tecnología”

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Enfoque Derecho (20 de Octubre de 2019). Guillermo Boza: <i>Relación laboral en las plataformas digitales Semana de Derecho y Tecnología</i> [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.co m/watch?v=wTYLvmh WbI0</p> <p>(Minuto: 4:02)</p>	<p>“(…) Sin duda alguna, estas plataformas suponen un reto grande al derecho del trabajo, el uso de estos aplicativos está generando el uso masivo de mano de obra para prestarlos. Por ejemplo, se señala que “Uber” actualmente, a nivel global, a nivel mundial, contrata a varios centenares de miles de personas, contrata o da trabajo a esta cantidad de personas, otras como “Care” que se dedican productos de hogar, a suministrar, vender y colocar en la casa de cada uno los clientes, productos para el hogar, da trabajo a varios millones de personas en el mundo, y en consecuencia aquí hay todo un tema si estas personas son trabajadores o no, porque si lo son y en la práctica no vienen siendo reconocidos de esa manera, por lo menos de la perspectiva de quienes administran estos aplicativos. [Esto] supone dejarlos fuera de importantes derechos laborales, no sólo de una remuneración mínima en el caso que le corresponda, si no del descanso semanal, descanso anual; están fuera del ámbito de la seguridad y salud en trabajo, el ámbito de la seguridad social (…)</p> <p>Yo creo que este fenómeno de la economía colaborativa, de la prestación de servicios a través de estos aplicativos, pone en evidencia una vez más, que los llamados rasgos o características típicas cada vez son menos, ya no lo son tanto (….) entonces, tenemos que encontrar otras características o rasgos que nos permitan identificar cuando estamos o no ante un contrato subordinado (….)”.</p>	<p>En base a la opinión expuesta por el ex viceministro de trabajo, se entiende que el trabajo realizado por medio de plataformas digitales, resulta siendo un tema de gran impacto en el derecho laboral, al cuestionar los esquemas tradicionales de trabajo (como el los define) previstos en nuestra normativa laboral nacional; situación que genera incertidumbre sobre si quienes prestan estos servicios podrían ser calificados como trabajadores subordinados; teniendo como consecuencia la inaplicación de una serie de derechos laborales importantes como la remuneración mínima vital, la jornada ordinaria, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social. De igual modo, el especialista indica que estos si son trabajadores, bajo una serie de nuevos rasgos de laboralidad que demuestran la subordinación.</p>	<p>En conclusión, el carácter novedoso de estos nuevos modelos de negocio, especialmente en el uso de tecnología, es un problema para el derecho laboral, puesto que este choca con los rasgos tradicionales de laboralidad, previstos en nuestra normativa nacional, generándole cierto anacronismo; lo cual no hace más que permitir a estas empresas evadir la obligación de asegurar importantes derechos laborales, ligados directamente al trabajo digno: remuneración mínima, descanso anual, seguridad social, etc.</p>



GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Analizar si la figura del falso autónomo vulnera los derechos laborales en el Perú

“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

“The Gig Economy: flexible freedom or wage slavery?”

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>euronews. (7 de Abril de 2021). <i>The Gig Economy: flexible freedom or wage slavery?</i> [archivo de video]. Recuperado de https://youtu.be/1yH96FO0ZUM (Minuto: 7:26)</p>	<p>“(…) The problem becomes when self-employed becomes disguised self-employment where you are an employee, but you're asked to become self-employed and you do not get any of the benefits. There are no regulations. So they are self-regulated and they decide what the status of the worker is, what the price of a ride or price of a task is, which is what becomes very problematic (...)”.</p> <p>Traducción: “(…) El problema [del trabajo por plataformas] surge cuando el trabajador autónomo se convierte en un trabajador autónomo encubierto, en el que usted es un empleado, pero se le pide que se convierta en un trabajador autónomo y no obtiene ninguno de los beneficios. No hay regulaciones. Entonces [las empresas] se autorregulan y deciden cuál es el estatus del trabajador, cuál es el precio de un viaje o el precio de una tarea, que es lo que se vuelve muy problemático (...)”.</p>	<p>Uma Rami, economista senior de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) señala que el problema con el trabajo de plataformas surge cuando las empresas en dicho ámbito exigen a sus trabajadores el declararse legalmente como independientes, esto, a fin de no solo ocultar una posible relación laboral, sino para además tener mayor disposición o control sobre las condiciones en las que estos laboran, toda vez que el trabajo por cuenta propia no cuenta con una regulación tan estricta.</p>	<p>En conclusión, una problemática que se ha detectado con el auge de la “economía gig” y en general, con las empresas de plataforma, se encuentra en el abuso del autoempleo, a fin de ocultar verdaderas relaciones laborales; esto, ya que dicha figura legal les permite, al basarse en el criterio de la “regulación propia”, evadir responsabilidades ligadas al pago de beneficios.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO

Título: “El negocio de delivery por aplicativo y los derechos laborales en el Perú”

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Analizar si los avances en la regulación del negocio de delivery por aplicativo vulneran los derechos laborales en el Perú

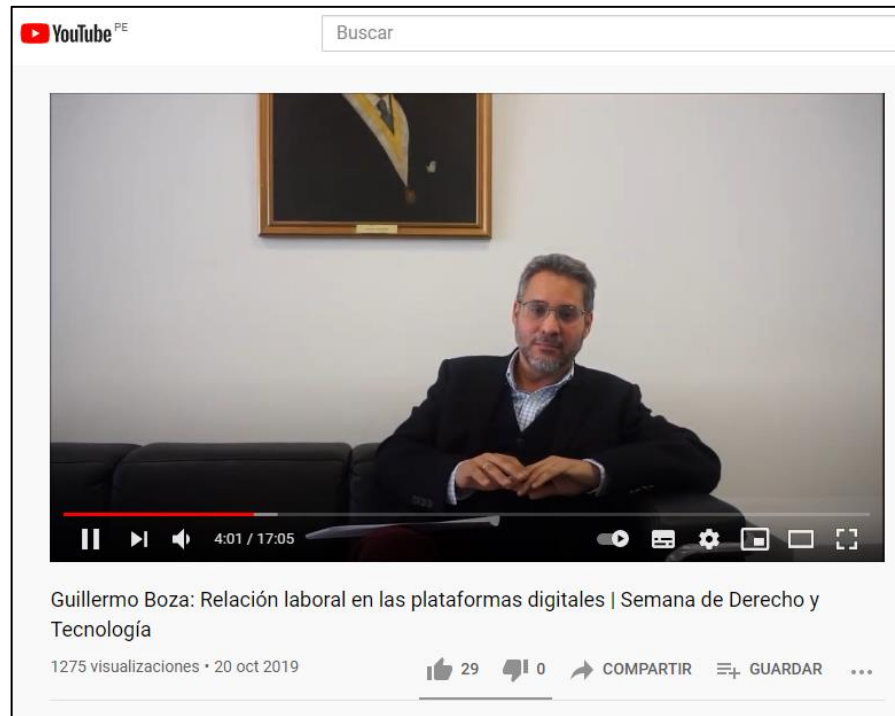
“ANÁLISIS VIDEOGRÁFICO”

“#ACD: Episodio 32. Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados”

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>IDEHPUCP PUCP. (12 de Noviembre de 2019). #ACD: Episodio 32. Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados [archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=EfnkyLO4Quw&t=481s (Minuto: 12:10)</p>	<p>“(…) Existen dos propuestas legislativas que fueron presentadas por el Congreso o ante el Congreso, una básicamente para regular, para crear una suerte de régimen laboral especial para este tipo de conductores o de personas que prestan servicios a través de plataformas digitales. El problema con una respuesta legal así de determinante es que puede que obvie alguna característica que es intrínseca a este modelo; y es que cada aplicación se relaciona en forma distinta con sus conductores o con las personas que prestan el servicio, hay reglas diferentes, hay situaciones las que seguramente serán propiamente relaciones de trabajo y hay situaciones en las que de pronto no y entonces, más allá de una respuesta sólo legal desde el ámbito laboral, la idea es que se vea esto como una cuestión integral, permitir que las personas que prestan servicio a través de estos, tengan unas condiciones mínimas de garantía y hoy todavía no hay una respuesta así sin embargo, ya se trabajó en otros países (...)”.</p>	<p>El abogado laboralista Saulo Galicia Vidal, indica que han surgido una serie de proyectos de ley, buscando regular la problemática del trabajo por plataformas, dirigido no solo a reconocer un vínculo laboral entre quienes prestan este tipo de servicios y las empresas que manejan los aplicativos, sino también a crear de una régimen laboral especial para este tipo de trabajadores; sin embargo, el especialista indica que esta medida podría generar más desventajas que ventajas, al querer establecer reglas muy generales a un tema tan complejo como lo es el de la “economía de plataformas”.</p>	<p>En conclusión, si bien ha existido una iniciativa en regular el fenómeno del trabajo por plataformas en nuestro país, principalmente por el aspecto legal, estas no estarían yendo por el camino correcto, al buscar regular, de manera muy genérica, un fenómeno tan complejo, lo cual podría generar situaciones adversas. Sumado a ello, la creación de leyes no sería suficiente para lograr una correcta solución a mencionada problemática.</p>

ANEXO 7: FOTO CAPTURAS DE LAS FUENTES VIDEOGRÁFICAS

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=wTYLvmhWbl0>



Link: <https://www.youtube.com/watch?v=1yH96FO0ZUM>



Link: <https://www.youtube.com/watch?v=EfnkyLO4Quw>

 YouTube ^{PE}

Buscar



#ACD: Episodio 32. Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados

95 visualizaciones • 12 nov 2019

 4  0  COMPARTIR  GUARDAR ...